

หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

รหัส	แนวทางการดำเนินการ		ประเด็นการพิจารณาการดำเนินการที่ครบถ้วน	ค่าน้ำหนัก	ประเด็นการตรวจ	ค่าคะแนนถ่วงน้ำหนัก	ดำเนินการครบถ้วน (Y/N)
HR 1	จังหวัดต้องกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก และความพึงพอใจของบุคลากร รวมทั้งต้องมีการวิเคราะห์และปรับปรุงปัจจัย ดังกล่าวให้มีความเหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร	A	<ul style="list-style-type: none"> ▪ มีกระบวนการกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจของบุคลากร ประกอบด้วย ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจ และปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน ▪ มีการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจของบุคลากร ▪ มีแผนการสร้าง ความผาสุก และความพึงพอใจของบุคลากร ที่สอดคล้องกับปัจจัยที่กำหนด 	0.5	<ul style="list-style-type: none"> - แสดงวิธีการหาปัจจัย - แสดงปัจจัย - แสดงวิธีการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่กำหนด - มีแผนสร้างความผาสุก - แสดงความสอดคล้องของแผนกับปัจจัยที่กำหนด 	0.1	n
		D	<ul style="list-style-type: none"> ▪ มีการดำเนินการตามแผนการสร้าง ความผาสุก และความพึงพอใจของบุคลากร 	0.3	<ul style="list-style-type: none"> - แสดงกิจกรรมตามแผน 	0.3	n
		L	<ul style="list-style-type: none"> ▪ มีระบบการประเมินความผาสุก ความพึงพอใจ และการสร้างแรงจูงใจของบุคลากร เช่น การสำรวจความพึงพอใจ การกำหนดตัวชี้วัด เป็นต้น 	0.2	<ul style="list-style-type: none"> - มีระบบการประเมินความผาสุก เช่น การสำรวจความพึงพอใจตามแผนสร้างความผาสุก หรือมีการกำหนดตัวชี้วัดเพื่อวัดความผาสุก 	0.2	n
		I	<ul style="list-style-type: none"> ▪ มีการจัดสรรแรงจูงใจที่เชื่อมโยงกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร 	0.2	<ul style="list-style-type: none"> - แสดงให้เห็นวิธีการนำผลการประเมินไปประกอบการจัดสรรแรงจูงใจ 	0.2	y
HR 2	จังหวัดมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีประสิทธิผล และเป็นธรรม รวมทั้งมีการแจ้งผลการประเมินให้บุคลากรทราบ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	A	<ul style="list-style-type: none"> ▪ มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทั่วทั้งองค์กร 	0.5	<ul style="list-style-type: none"> - แสดงระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม 	0.5	y
		D	<ul style="list-style-type: none"> ▪ บุคลากรทั่วทั้งองค์กรได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ▪ มีการแจ้งผลการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร 	0.3	<ul style="list-style-type: none"> - แสดงเอกสาร/รายงานที่แสดงว่าบุคลากรทุกคนได้รับการประเมิน - แสดงวิธีการแจ้งผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรที่ได้รับการประเมินทราบ - แสดงวิธีการสื่อสารเพื่อให้หน่วยงานต่างๆ ทราบแนวปฏิบัติสำหรับการแจ้งผล 	0.1	y
		I	<ul style="list-style-type: none"> ▪ มีการจัดสรรแรงจูงใจที่เชื่อมโยงกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร 	0.2	<ul style="list-style-type: none"> - แสดงให้เห็นวิธีการนำผลการประเมินไปประกอบการจัดสรรแรงจูงใจ 	0.2	y
		I	<ul style="list-style-type: none"> ▪ มีการจัดสรรแรงจูงใจที่เชื่อมโยงกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร 	0.2	<ul style="list-style-type: none"> - แสดงให้เห็นวิธีการนำผลการประเมินไปประกอบการจัดสรรแรงจูงใจ 	0.2	y

รหัส	แนวทางการดำเนินการ		ประเด็นการพิจารณาการดำเนินการที่ครบถ้วน	ค่าน้ำหนัก	ประเด็นการตรวจ	ค่าคะแนนถ่วงน้ำหนัก	ดำเนินการครบถ้วน (Y/N)
HR 3	จังหวัดต้องดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนดไว้ใน SP3 ไปปฏิบัติ เพื่อให้มีขีดสมรรถนะที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	A	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนปฏิบัติการ (Action Plan) การบริหารทรัพยากรบุคคลของแผนงาน/โครงการปีงบประมาณพ.ศ. 2553 มีแผนพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรหรือแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2553 	0.5	<ul style="list-style-type: none"> แสดง Action Plan แผน HR ปี 53 แสดงแผนพัฒนาบุคลากร ปี 53 	0.15	n
		D	มีรายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2552	0.3	แสดงรายงานผลการดำเนินการตาม Action Plan ปี 52	0.3	n
		L	มีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร	0.1	แสดงวิธีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาบุคลากร (ภาพรวมของการพัฒนาบุคลากร)	0.05	n
					แสดงผลการสำรวจความพึงพอใจ	0.05	n
		I	การดำเนินการพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร	0.1	แสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องของการพัฒนาบุคลากรที่เป็นไปตามแผน	0.1	y
HR 4	จังหวัดต้องมีระบบการประกันคุณภาพของการฝึกอบรม รวมถึงการประเมินประสิทธิผลและความคุ้มค่าของการพัฒนา/ฝึกอบรมบุคลากร	A	มีหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพของการฝึกอบรม	0.5	แสดงหลักเกณฑ์กลางที่ใช้ในการฝึกอบรม	0.5	n
		D	มีการนำหลักเกณฑ์ดังกล่าวไปใช้ในการจัดฝึกอบรม	0.3	แสดงวิธีการสื่อสาร ถ่ายทอดหลักเกณฑ์	0.15	n
					มีรายงานการดำเนินการตามหลักเกณฑ์	0.15	n
		L	มีการประเมินประสิทธิผลการพัฒนา/ฝึกอบรมบุคลากร	0.2	แสดงวิธีการประเมินการพัฒนา/อบรมบุคลากร เช่น Post Test/ตัวชี้วัดผลงาน	0.2	n
HR 5	จังหวัดต้องมีระบบการแลกเปลี่ยนความรู้หรือทักษะระหว่างบุคลากรภายในจังหวัดที่มีประสิทธิผล	A	ระบบการแลกเปลี่ยนความรู้หรือทักษะระหว่างบุคลากรของจังหวัด/แนวทางหรือแผนการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้หรือทักษะของบุคลากร/ช่องทางการ	0.5	ระบบ/แนวทาง/แผนการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้หรือทักษะระหว่างบุคลากรของจังหวัด	0.3	n

รหัส	แนวทางการดำเนินการ		ประเด็นการพิจารณาการดำเนินการที่ครบถ้วน	ค่าน้ำหนัก	ประเด็นการตรวจ	ค่าคะแนนถ่วงน้ำหนัก	ดำเนินการครบถ้วน (Y/N)
			แลกเปลี่ยนความรู้หรือทักษะของบุคลากร		- ช่องทางในการแลกเปลี่ยนความรู้หรือทักษะของบุคลากรในจังหวัด	0.2	n
		D	▪ รายงานผลการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้และทักษะระหว่างบุคลากร	0.3	- แสดงตัวอย่างผลการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ หรือทักษะระดับสำนักงานจังหวัด	0.1	n
					- แสดงตัวอย่างการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ระดับจังหวัด	0.2	n
		L	▪ รายงานผลการติดตามประเมินผลการแลกเปลี่ยนความรู้หรือทักษะของบุคลากร พร้อมข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการดำเนินการต่อไป	0.1	- ผลการติดตามและทบทวนแนวทาง/แผนการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้และทักษะระหว่างบุคลากร เพื่อนำไปสู่การปรับปรุง	0.1	n
		I	▪ กิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้หรือทักษะที่ดำเนินการสอดคล้องกับแนวทาง หรือแผนที่กำหนด	0.1	- แสดงความสอดคล้องระหว่างแนวทาง/แผนงาน และกิจกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้และทักษะของบุคลากร	0.1	n