

ด่วนที่สุด

ที่ ยธ ๐๗๐๗.๑/๖๙๔๓



กรมราชทัณฑ์
๒๒๒ ถนนนนทบุรี ๑
อำเภอเมืองนนทบุรี
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๑ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความร่วมมือให้ข้าราชการประเภთანวยการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านระบบออนไลน์
เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย ตัวอย่างแบบประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยสำนักงาน ก.พ. ขอความอนุเคราะห์ให้ข้าราชการประเภทบริหารและประเภทอำนวยการ
ในสังกัดประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนถึงคุณภาพและผลการดำเนินการด้าน
การบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการ ในมุมมองของผู้ที่เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของ
ส่วนราชการ ตามแบบประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ผ่านระบบออนไลน์

กรมราชทัณฑ์ ขอให้ท่าน โปรดให้ผู้บัญชาการเรือนจำตอบแบบประเมินการบริหารทรัพยากร
บุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ผ่านระบบออนไลน์ ทาง <https://shorturl.ocsc.go.th/qv/HRfeedback>
หรือ QR Code ที่ปรากฏท้ายหนังสือนี้ ภายในวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๖

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และขอได้แจ้งให้เรือนจำ ดำเนินการต่อไปด้วยจักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ จั๋ยเสย)
รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิบดีกรมราชทัณฑ์



<https://shorturl.ocsc.go.th/qv/HRfeedback>

กองบริหารทรัพยากรบุคคล
โทร. โทรสาร. ๐ ๒๙๖๗ ๓๔๔๐



ด่วนที่สุด บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กรมราชทัณฑ์ กองบริหารทรัพยากรบุคคล โทร ๐ ๒๕๖๗ ๓๔๔๐

ที่ ยธ ๐๗๐๗.๑/๖๙๔๔

วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความร่วมมือให้ข้าราชการประเภทอำนวยการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านระบบออนไลน์

เรียน ผู้บัญชาการเรือนจำกลาง ผู้อำนวยการทัณฑสถาน ผู้อำนวยการสถานกักกัน และผู้อำนวยการสถานกักขัง

ด้วยสำนักงาน ก.พ. ขอความอนุเคราะห์ให้ข้าราชการประเภทบริหารและประเภทอำนวยการในสังกัดประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนถึงคุณภาพและผลการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการ ในมุมมองของผู้ที่เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการ ตามแบบประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ผ่านระบบออนไลน์

กรมราชทัณฑ์ ขอให้ท่านตอบแบบประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ผ่านระบบออนไลน์ ทาง <https://shorturl.ocsc.go.th/qr/HRfeedback> หรือ QR Code ที่ปรากฏท้ายหนังสือนี้ ภายในวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๖

จึงเรียนมาเพื่อดำเนินการต่อไป

(นายณรงค์ จุ้ยเสย)

รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิบดีกรมราชทัณฑ์



<https://shorturl.ocsc.go.th/qr/HRfeedback>



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 คือผู้ที่เป็นกลไกสำคัญต่อการขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการ ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ และผู้อำนวยการสำนัก/กอง หรือเทียบเท่า เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนถึงคุณภาพและผลการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยคำตอบของหน่วยงานที่ได้รับการเก็บรักษาเป็นความลับ (ยกเว้นในส่วนของการเสนอแนะ) 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	การดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลช่วยให้หน่วยงานหรือขับเคลื่อนภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น					
๓	ส่วนราชการมีการบริหาร/จัดสรรอัตรากำลังที่ช่วยผลักดันภารกิจสำคัญของส่วนราชการ					
๔	การจ้างงานที่หลากหลายรูปแบบในส่วนราชการเป็นประโยชน์กับการผลักดันงานของท่าน					
๕	เมื่อมีตำแหน่งสำคัญว่าง ส่วนราชการมีผู้ที่มีศักยภาพที่จะทดแทนตำแหน่งที่เหมาะสมและสามารถสร้างความต่อเนื่องในการบริหารงานได้					
๖	ส่วนราชการ สรรหา บรรจุ และแต่งตั้งผู้ที่มีความสามารถที่สอดคล้องกับภารกิจปัจจุบันของส่วนราชการ					
๗	ส่วนราชการมีเครื่องมือในการประเมินบุคคลที่ทำให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีคุณภาพ เหมาะสมกับภารกิจงาน					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		๕	๔	๓	๒	๑
๘	การแต่งตั้งตำแหน่งประเภททั่วไป ดำเนินการได้ตามเวลาที่เหมาะสมและเป็นธรรม					
๙	การแต่งตั้งตำแหน่งประเภทวิชาการ ดำเนินการได้ตามเวลาที่เหมาะสมและเป็นธรรม					
๑๐	การแต่งตั้งตำแหน่งประเภทอำนวยการ ดำเนินการได้ตามเวลาที่เหมาะสมและเป็นธรรม					
๑๑	ข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในส่วนราชการได้รับการพัฒนาตามกรอบเวลาที่ ก.พ. กำหนด					
๑๒	ส่วนราชการมีการพัฒนาบุคลากรระดับหัวหน้างานให้มีทักษะในการสอนงาน (Coaching) ที่ช่วยให้ผู้บังคับบัญชาคิดการพัฒนา					
๑๓	ส่วนราชการมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมการเข้าสู่ตำแหน่งสำคัญ					
๑๔	ส่วนราชการมีการเตรียมความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันของท่านได้เป็นอย่างดี					
๑๕	การประเมินผลการปฏิบัติงานในส่วนราชการ สามารถจำแนกผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน					
๑๖	ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานถูกนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยต่าง ๆ ดังนี้ ๑๖.๑ การพัฒนาข้าราชการในส่วนราชการมีการนำผลประเมินฯ มาใช้ ๑๖.๒ ผู้ที่มีผลการประเมินฯ ดีในส่วนราชการมักอยู่ในกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent) ๑๖.๓ ผู้ที่มีผลการประเมินฯ ดีในส่วนราชการมักได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ๑๖.๔ ท่านใช้ผลการประเมินฯ มาพิจารณาเพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของตน					
๑๗	ส่วนราชการมีการกำหนดกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Pools) เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ					
๑๘	ส่วนราชการมีการวางเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (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 ที่สนับสนุนให้การปฏิบัติการกิจของท่านเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ					
๒๑	ส่วนราชการมีการจัดกิจกรรม หรือการดำเนินงานที่เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร มีการช่วยเหลือ ให้เกียรติ และไว้วางใจกัน					
๒๒	สวัสดิการและกิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่วนราชการจัดขึ้น เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี สถานที่หรือกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ การให้ความรู้ด้านการวางแผนทางการเงิน การจัดสวัสดิการเงินกู้ เป็นต้น ช่วยส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของท่าน					
๒๓	การเจ้าหน้าที่มีการใช้ข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลมาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
๒๔	ส่วนราชการมีกระบวนการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมในองค์กร					

๒๕. การดำเนินงานของการเจ้าหน้าที่เรื่องที่ท่านพึงพอใจมากที่สุด ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน ๑ เรื่อง

.....

.....

.....

๒๖. การดำเนินงานของการเจ้าหน้าที่เรื่องที่ท่านเห็นว่าควรต้องปรับปรุงมากที่สุด ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน ๑ เรื่อง (ถ้ามี)

.....

.....

.....

๒๗. ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

.....

.....

.....

๒๘. ข้อเสนอแนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

.....

.....

.....