



ที่ นม ๐๐๑๘.๑/ว ๑๐๕๒

ศาลากลางจังหวัดนครราชสีมา  
ถนนมหาดีไทย นม ๓๐๐๐๐

๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง การประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือกรมการปกครอง ด่วน ที่ มท ๐๓๐๒.๒/ว ๔๓๐๓ จำนวน ๑ ชุด  
ลงวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

ด้วยกรมการปกครองแจ้งว่า สำนักงาน ก.พ. มีหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้ข้าราชการในสังกัดกรมการปกครองที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการ ประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ผ่านระบบออนไลน์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนถึงคุณภาพและผลการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการ ในมุมมองของผู้ที่เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการ จึงขอความร่วมมือจังหวัดแจ้งให้นายอำเภอ (ที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ) ดำเนินการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคล ผ่านระบบออนไลน์ ทาง <https://shorturl.ocsc.go.th/qr/HRfeedback> หรือตามQR Code ที่ส่งมาพร้อมนี้ ภายในวันศุกร์ที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๖ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จังหวัดจึงขอความร่วมมือให้นายอำเภอ (ที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ) ดำเนินการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคล ผ่านระบบออนไลน์ ทาง <https://shorturl.ocsc.go.th/qr/HRfeedback> หรือตามQR Code ที่ส่งมาพร้อมนี้ ภายในวันศุกร์ที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๖

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสามารถ สุวรรณมณี)  
ปลัดจังหวัดนครราชสีมา ปฏิบัติราชการแทน  
ผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมา

ที่ทำการปกครองจังหวัดฯ (กลุ่มงานปกครอง)

โทร/โทรสาร. ๐-๔๔๒๔-๒๑๐๒

1.500/กค  
2.00-1-1

ที่ทำการปกครองจังหวัดนครราชสีมา  
รับที่ 478 เวลา  
วันที่ ๑๖ ก.พ. ๒๕๖๖

# ด่วน

ที่ มท ๐๓๐๒.๒/ว ๕๕๐๓



กระทรวงมหาดไทย  
ถนนรัชฎางค์ 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

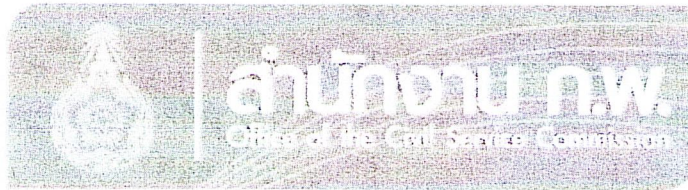
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

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 คือผู้ที่เป็นกลไกสำคัญต่อการขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการ 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 ดำเนินการได้ตามเวลาที่เหมาะสมและเป็นธรรม   |                  |   |   |   |   |
| ๙   | การแต่งตั้งตำแหน่งประเภทวิชาการ ดำเนินการได้ตามเวลาที่เหมาะสมและเป็นธรรม  |                  |   |   |   |   |
| ๑๐  | การแต่งตั้งตำแหน่งประเภทอำนวยการ ดำเนินการได้ตามเวลาที่เหมาะสมและเป็นธรรม   |                  |   |   |   |   |
| ๑๑  | ข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในส่วนราชการได้รับการพัฒนาตามกรอบเวลาที่ 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  | ส่วนราชการมีการวางเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) สำหรับกลุ่มกำลังคนคุณภาพ โดยมีการระบุแผนการพัฒนา โยกย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียน หรือมอบหมายงาน เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการสั่งสมประสบการณ์และการพัฒนา |                  |   |   |   |   |
| ๑๙  | ส่วนราชการมีการดูแลกลุ่มกำลังคนคุณภาพได้ดี  |                  |   |   |   |   |