

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

วิสัยทัศน์		ประเด็นยุทธศาสตร์										
เป็นองค์กรหลักในการอำนวยความสะดวกบริหารราชการของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา และสนับสนุนการบริหารงานแบบบูรณาการในด้านการท่องเที่ยวและกีฬา		1. จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร 2. สร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม/เป็นธรรม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพสูงไว้ 3. มีระบบสรรหาบุคลากร (แต่งตั้งเข้าสู่ตำแหน่ง) ที่มีคุณภาพ และมีสมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่งที่ปฏิบัติงานเพื่อป้องกันการแทรกแซงจากผู้มีอำนาจทางการเมือง 4. พัฒนาผู้บริหารทุกระดับ ให้เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีภาวะผู้นำ มีจริยธรรมคุณธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา 5. ปรับทัศนคติ สร้างค่านิยม และวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร ให้บุคลากรในองค์กรมีความรักและความสามัคคี มีจิตสำนึกด้านคุณธรรมและจริยธรรมที่ดีของข้าราชการ										
พันธกิจ												
1. พัฒนายุทธศาสตร์และระบบอำนวยความสะดวกในการบริหารจัดการของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาให้มีประสิทธิภาพ และมีผลสัมฤทธิ์สนองต่อนโยบายรัฐบาลและความมุ่งหวังของประชาชน												
2. สนับสนุนการบริหารงานแบบบูรณาการในด้านการท่องเที่ยวและกีฬาให้มีประสิทธิภาพ												
มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับการประเมิน					น้ำหนัก			ผู้รับผิดชอบ/ผู้สนับสนุน
				1	2	3	4	5	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ	
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	1.1 แผนสืบทอดตำแหน่ง	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง	-			1	2	3	100	20	20	กลุ่มบริหารงานบุคคล/ ทุกกลุ่มงานใน สป.
	1.2 หลักสูตรเตรียมความพร้อมสำหรับการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทุกระดับ (ร่วมกับหน่วยงานภายนอก)	จำนวนหลักสูตรเตรียมความพร้อมสำหรับการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทุกระดับ	-				1	2	100	15		กลุ่มพัฒนาบุคลากร/ ทุกหน่วยงานใน สป.
	1.3 หลักสูตรเฉพาะของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา สำหรับการพัฒนาเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง	จำนวนหลักสูตรเฉพาะของกระทรวงเอง สำหรับการพัฒนาเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง	-				1	2	100	15		กลุ่มพัฒนาบุคลากร/ กลุ่มบริหารงานบุคคล
	1.4 กำหนดเกณฑ์คุณสมบัติของผู้เข้าสู่ตำแหน่งในแต่ละตำแหน่ง	ระดับความสำเร็จของการจัดทำเกณฑ์คุณสมบัติการเข้าสู่ตำแหน่งแต่ละตำแหน่ง				1	2	3	100	20		กลุ่มบริหารงานบุคคล/ กลุ่มพัฒนาบุคลากร
	1.5 ใช้กิจกรรมที่อยู่ในแผนกลยุทธ์ราชการใสสะอาด เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารมีคุณธรรมจริยธรรม	จำนวนกิจกรรมที่ดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ราชการใสสะอาดเพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารมีคุณธรรมจริยธรรม					1	2	100	20		ศูนย์ประสานราชการใสสะอาด/ ทุกหน่วยงานใน สป.
	1.6 กำหนดค่านิยม "ค่านิยมร่วม" ขององค์กร	มี "ค่านิยมร่วมขององค์กร" ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2551	-						มี	100	10	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับการประเมิน					น้ำหนัก			ผู้รับผิดชอบ/ผู้สนับสนุน
				1	2	3	4	5	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ	
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	2.1 จัดกิจกรรม 5ส อย่างต่อเนื่อง	ร้อยละของหน่วยงานระดับสำนัก/กอง+ศูนย์ ห้องที่เยวที่จัดกิจกรรม 5ส	-	40	50	60	70	80	100	30	20	กลุ่มบริหารงานทั่วไป / ทุกหน่วยงานใน สป.
	2.2 กระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีประสิทธิภาพสูง	ร้อยละของการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายถูกต้อง ตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง		60	70	80	90	100	100	40		กลุ่มบริหารงานบุคคล/ ทุกหน่วยงานใน สป.
	2.3 นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่นำเทคโนโลยีมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้บริการหรือบริหารจัดการ		40	50	60	70	80	100	30		กลุ่มบริหารงานบุคคล/ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	3.1 มีการจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลเพื่อการพิจารณาความดีความชอบ และให้นำหนักตัวชี้วัดตามความสำคัญและความยากง่ายของงานที่ได้รับมอบหมาย	ระดับความสำเร็จของการจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคล	-	1	2	3	4	5	100	60	20	กลุ่มบริหารงานบุคคล/ ทุกหน่วยงานใน สป.
	3.2 ความพึงพอใจของข้าราชการผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงานโครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล (โดยรวม)	-	40	50	60	70	80	100	40		สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์/ สำนักผู้ตรวจราชการกระทรวง

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับการประเมิน					น้ำหนัก			ผู้รับผิดชอบ/ผู้สนับสนุน
				1	2	3	4	5	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ	
มิติที่ 4 ความพร้อมรับมิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	สร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและเป็นธรรม และสอดคล้องกับค่าตอบแทนที่ได้รับ	ระดับความสำเร็จของการจัดทำเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม/เป็นธรรม		1	2	3	4	5	100	30	20	กลุ่มบริหารงานบุคคล/ ทุกหน่วยงานใน สป.
	มีขั้นตอนการแต่งตั้งเข้าสู่ตำแหน่งที่ชัดเจนโปร่งใสตรวจสอบได้	มีคณะกรรมการที่มาจากทุกสำนัก/กองเพื่อกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาเข้าสู่ตำแหน่งที่ชัดเจนโปร่งใส		มี.ค.	ก.พ.	ม.ค.	ธ.ค.	พ.ย.	30	40		กลุ่มบริหารงานบุคคล/ ทุกหน่วยงานใน สป.
		มีการประกาศเกณฑ์การพิจารณาที่ชัดเจน ภายในระยะเวลาที่กำหนด		-	-	5 เดือน	4 เดือน	3 เดือน	40			
		ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อเกณฑ์การพิจารณาเข้าสู่ตำแหน่ง		-	-	50	60	70	30			
ผลักดันแผนกลยุทธ์ราชการใสสะอาดไปสู่การปฏิบัติ	ร้อยละของกิจกรรมที่ดำเนินการได้ตามแผนกลยุทธ์ราชการใสสะอาด		-	-	40	45	50	100	30		ศูนย์ประสานราชการใสสะอาด/ ทุกหน่วยงานใน สป.	
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	มีการสำรวจความต้องการด้านสวัสดิการทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค	ร้อยละการตอบกลับของแบบสำรวจความต้องการด้านสวัสดิการทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค	-	-	50	60	70	80	100	25	20	กลุ่มบริหารงานบุคคล/ ทุกหน่วยงานใน สป.
	กิจกรรมสร้างจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงดูแลสภาพแวดล้อม	จำนวนกิจกรรมสร้างจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงดูแลสภาพแวดล้อม	-	-	-	-	1	2	100	25		กลุ่มบริหารงานทั่วไป / ทุกหน่วยงานใน สป.
	กิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับผู้ปฏิบัติงาน	ร้อยละของข้าราชการ สป. ที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับผู้ปฏิบัติงาน	-	-	-	50	55	60	100	25		กลุ่มบริหารงานบุคคล/ กลุ่มพัฒนาบุคลากร

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับการประเมิน					น้ำหนัก			ผู้รับผิดชอบ/ผู้สนับสนุน
				1	2	3	4	5	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ	
	จัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและระหว่างหน่วยงาน	ร้อยละของบุคลากร สป. ที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	-	-	-	50	55	60	100	25		กลุ่มบริหารงานบุคคล/ กลุ่มพัฒนาบุคลากร

แผนงาน/โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

มิติ	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ/ผู้สนับสนุน	การติดตามผล
<b>มิติที่ 1</b> ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	1.1 แผนสืบทอดตำแหน่ง	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง	โครงการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง	กลุ่มบริหารงานบุคคล/ ทุกกลุ่มงานใน สป.	ผลสำเร็จของการมีแผนสืบทอดตำแหน่ง
	1.2 หลักสูตรเตรียมความพร้อมสำหรับการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทุกระดับ (ร่วมกับหน่วยงานภายนอก)	จำนวนหลักสูตรเตรียมความพร้อมสำหรับการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทุกระดับ	โครงการจัดทำหลักสูตรเตรียมความพร้อมสำหรับการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทุกระดับ	กลุ่มพัฒนาบุคลากร/ ทุกกลุ่มงานใน สป.	มีหลักสูตรเตรียมความพร้อมสำหรับการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทุกระดับ
	1.3 หลักสูตรเฉพาะของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา สำหรับการพัฒนาเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง	จำนวนหลักสูตรเฉพาะของกระทรวง สำหรับการพัฒนาเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง	โครงการจัดทำหลักสูตรเฉพาะสำหรับการพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง	กลุ่มพัฒนาบุคลากร/ กลุ่มบริหารงานบุคคล	มีหลักสูตรเฉพาะสำหรับการพัฒนาเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง
	1.4 กำหนดเกณฑ์คุณสมบัติของผู้เข้าสู่ตำแหน่งในแต่ละตำแหน่ง	ระดับความสำเร็จของการจัดทำเกณฑ์คุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งแต่ละตำแหน่ง	โครงการจัดทำเกณฑ์คุณสมบัติสำหรับการเข้าสู่ตำแหน่ง	กลุ่มบริหารงานบุคคล/ กลุ่มพัฒนาบุคลากร	มีเกณฑ์คุณสมบัติสำหรับการเข้าสู่ตำแหน่ง
	1.5 ใช้กิจกรรมที่อยู่ในแผนกลยุทธ์ราชการใสสะอาดเพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารมีคุณธรรมจริยธรรม	จำนวนกิจกรรมที่ดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ราชการใสสะอาดเพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารมีคุณธรรมจริยธรรม	โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมผู้บริหาร	ศูนย์ประสานราชการใสสะอาด / ทุกหน่วยงานใน สป.	จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมผู้บริหาร
	1.6 กำหนดค่านิยม "ค่านิยมร่วม" ขององค์กร	มี "ค่านิยมร่วมขององค์กร" ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2551	โครงการจัดทำค่านิยมร่วมขององค์กร	ศูนย์ประสานราชการใสสะอาด / ทุกหน่วยงานใน สป.	มีค่านิยมร่วมขององค์กร

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ/ผู้สนับสนุน	การติดตามผล
<b>มิติที่ 2</b> ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	2.1 จัดกิจกรรม 5ส อย่างต่อเนื่อง	ร้อยละของหน่วยงานระดับสำนัก/กอง+ศูนย์ ห้องเที่ยวที่จัดกิจกรรม 5ส	โครงการ 5 ส.	กลุ่มบริหารงานทั่วไป/ ทุกหน่วยงานใน สป.	ทุกหน่วยงานจัดกิจกรรม 5 ส.
	2.2 กระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีประสิทธิภาพสูง	ร้อยละของการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ถูกต้องตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง	โครงการฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	กลุ่มบริหารงานบุคคล/ ทุกหน่วยงานใน สป.	การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ถูกต้องตามกฎหมายและกฎระเบียบฯ
	2.3 นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่นำเทคโนโลยีมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้บริการหรือบริหารจัดการ	โครงการจัดทำข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	กลุ่มบริหารงานบุคคล/ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	มีระบบจัดเก็บข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย
<b>มิติที่ 3</b> ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	3.1 มีการจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลเพื่อการพิจารณาความดีความชอบ และให้นำหนักตัวชี้วัดตามความสำคัญและความยากง่ายของงานที่ได้รับมอบหมาย	ระดับความสำเร็จของการจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคล	โครงการจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคล	กลุ่มบริหารงานบุคคล/ ทุกหน่วยงานใน สป.	มีการจัดทำแผนถ่ายทอดตัวชี้วัดรายบุคคล
	3.2 ความพึงพอใจของข้าราชการผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงานโครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล(โดยรวม)	โครงการประเมินผลความพึงพอใจของข้าราชการต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์/สำนักผู้ตรวจราชการกระทรวง	ความพึงพอใจของข้าราชการต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ/ผู้สนับสนุน	การติดตามผล
<b>มิติที่ 4</b> ความพร้อมรับ ผิดด้านการ บริหาร ทรัพยากรบุคคล	สร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม/เป็นธรรม และสอดคล้องกับค่าตอบแทนที่ได้รับ	ระดับความสำเร็จของการจัดทำเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม/เป็นธรรม และสอดคล้องกับค่าตอบแทนที่ได้รับ	โครงการจัดทำเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม/เป็นธรรม และสอดคล้องกับค่าตอบแทนที่ได้รับ	กลุ่มบริหารงานบุคคล/ ทุกหน่วยงานใน สป.	มีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม/เป็นธรรม และสอดคล้องกับค่าตอบแทนที่ได้รับ
	มีขั้นตอนการแต่งตั้งเข้าสู่ตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใสตรวจสอบได้	มีคณะกรรมการที่มาจากทุกสำนัก/กองเพื่อกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาเข้าสู่ตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใส  มีการประกาศเกณฑ์ในการพิจารณาที่ชัดเจน ภายในระยะเวลาที่กำหนด  ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อเกณฑ์การพิจารณาเข้าสู่ตำแหน่ง	โครงการจัดทำเกณฑ์การพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งทุกสายงาน	กลุ่มบริหารงานบุคคล/ ทุกหน่วยงานใน สป.	มีเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งทุกสายงาน
	ผลักดันแผนกลยุทธ์ราชการใสสะอาดไปสู่การปฏิบัติ	ร้อยละของกิจกรรมที่ดำเนินการได้ตามแผนกลยุทธ์ราชการใสสะอาด	แผนกลยุทธ์ราชการใสสะอาด	ศูนย์ประสานราชการใสสะอาด/ทุกหน่วยงานใน สป.	ผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ราชการใสสะอาด

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ/ผู้สนับสนุน	การติดตามผล
<b>มิติที่ 5</b> คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	มีการสำรวจความต้องการด้านสวัสดิการทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค	ร้อยละการตอบกลับของแบบสำรวจความต้องการด้านสวัสดิการทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค	โครงการสำรวจความต้องการด้านสวัสดิการของข้าราชการ	กลุ่มบริหารงานบุคคล/ทุกหน่วยงานใน สป.	มีสวัสดิการเพิ่มเติมที่ตอบสนองต่อความต้องการของข้าราชการ
	กิจกรรมสร้างจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงดูแลสภาพแวดล้อม	จำนวนกิจกรรมสร้างจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงดูแลสภาพแวดล้อม	โครงการสร้างจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงดูแลสภาพแวดล้อมของ สป.กก.	กลุ่มบริหารงานทั่วไป/ทุกหน่วยงานใน สป.	ข้าราชการมีจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการดูแลสภาพแวดล้อมของ สป.กก.
	กิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับผู้ปฏิบัติงาน	ร้อยละของข้าราชการ สป. ที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับผู้ปฏิบัติงาน	โครงการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับผู้ปฏิบัติงาน	กลุ่มบริหารงานบุคคล/กลุ่มพัฒนาบุคลากร	ความสัมพันธ์ของหัวหน้ากับผู้ปฏิบัติงาน
	จัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและระหว่างหน่วยงาน	ร้อยละของบุคลากร สป. ที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	โครงการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและระหว่างหน่วยงาน	กลุ่มบริหารงานบุคคล/กลุ่มพัฒนาบุคลากร	จำนวนบุคลากรและหน่วยงานที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์