



รายงานผลตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

สำนักงานพัฒนาสังคม (องค์การมหาชน)

ข้อมูล ณ วันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๕

แผนปฏิบัติการ	เป้าหมาย	ผลลัพธ์/ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินงาน						ผลการดำเนินงาน
			ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๑			
การปรับปรุงและจัดทำ ข้อบังคับ/ระเบียบ/ประกาศและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของสำนักงานพัฒนาสังคม (องค์การมหาชน)	๑.สามารถกำหนดแนวทางแก้ไข/ปรับปรุง ทบทวน กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ และคำสั่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานพัฒนาสังคม (องค์การมหาชน) ได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	๑.มีการออกข้อบังคับ/ระเบียบ/ประกาศและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของสำนักงานพัฒนาสังคม (องค์การมหาชน) ที่ปรับปรุงให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปัจจุบัน ๒. ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง							๑. คณะอนุกรรมการพัฒนาและบริหารงานบุคคลได้มีคำสั่งที่ ๕/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานทบทวนและปรับปรุง ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ ที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาของโทษทางวินัยของสำนักงานพัฒนาสังคม (องค์การมหาชน) ๒. คณะทำงานทบทวนและปรับปรุง ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาของโทษทางวินัยของสำนักงานพัฒนาสังคม (องค์การมหาชน) พิจารณาทบทวนและปรับปรุง ระเบียบ ข้อบังคับประกาศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลดังนี้ ๒.๑ ข้อบังคับสำนักงานพัฒนาสังคม (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๖ หมวด ๘ วินัยและการรักษาวินัย ๒.๒ ข้อบังคับสำนักงานพัฒนาสังคม (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๖ หมวด ๗ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ทั้งนี้อยู่ระหว่างคณะอนุกรรมการด้านกฎหมายพิจารณา

แผนปฏิบัติการ	เป้าหมาย	ผลลัพธ์/ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินงาน						ผลการดำเนินงาน
			ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๑			
การทบทวนโครงสร้างและกรอบอัตราและปรับปรุง แก๊ซ หรือ กำหนดลักษณะงาน Job Description และหน้าที่เฉพาะของตำแหน่งงาน ให้สอดคล้องกับภารกิจของสำนักงานฯ	<p>๑. เพื่อวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และภารกิจขององค์กร</p> <p>๒. สามารถกำหนดโครงสร้างสายการบังคับบัญชาและการแบ่งส่วนงานที่ชัดเจนและเหมาะสมกับประเภทหรือลักษณะการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กร</p>	<p>๑. มีการประกาศใช้โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังใหม่ที่ได้ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารการพัฒนาพิงคนครแล้ว</p> <p>๒. สำนักงานฯ มีคำอธิบายลักษณะงาน (Job description) และหน้าที่เฉพาะของตำแหน่งงาน ตรงตำแหน่งงานแต่ละส่วนงาน</p>							๑. คณะอนุกรรมการพัฒนาและบริหารงานบุคคลได้มีคำสั่งที่ ๓/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๘ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๔ เรื่องแต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาความเหมาะสมของโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง ของสำนักงานพัฒนาพิงคนคร (องค์การมหาชน)
									๒.คณะทำงานพิจารณาความเหมาะสมของโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง ของสำนักงานพัฒนาพิงคนคร (องค์การมหาชน) ได้มีการทบทวนโครงสร้างและกรอบอัตราให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และภารกิจขององค์กรปัจจุบัน และรองรับภารกิจในอนาคต ทั้งนี้ระหว่างเสนอต่อคณะอนุกรรมการด้านบริหารพิจารณา กลั่นกรอง วิเคราะห์ และให้ข้อเสนอแนะ เพื่อนำเสนอคณะกรรมการบริหารการพัฒนาพิงคนคร
									๓.สำนักงานได้กำหนดลักษณะงาน Job Description และหน้าที่เฉพาะของตำแหน่งงาน ในแต่ละระดับและทุกตำแหน่ง ให้สอดคล้องกับภารกิจของแต่ละฝ่ายครบถ้วน
									๔. สำนักงานดำเนินการทบทวนคำสั่งเรื่องการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานให้ชัดเจนและสอดคล้องกับโครงสร้างสายการบังคับบัญชา และเป็นไปตามข้อบังคับสำนักงานพัฒนาพิงคนคร (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการจัดแบ่งส่วนงานและขอบเขตหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๕๘ ทั้งนี้อยู่ระหว่างตรวจสอบความถูกต้อง

แผนปฏิบัติการ	เป้าหมาย	ผลลัพธ์/ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินงาน						ผลการดำเนินงาน
			ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๑			
การทบทวนระเบียบและหลักเกณฑ์การสรรหาหรือคัดเลือกผู้ปฏิบัติงาน	สำนักงานมีแผนการบริหารอัตรากำลัง และการสรรหาหรือคัดเลือกผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถ คัดเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานและสอดคล้องระเบียบและหลักเกณฑ์การสรรหาหรือคัดเลือกผู้ปฏิบัติงาน	เพื่อให้การสรรหาคัดเลือกเป็นไปอย่างเหมาะสม โปร่งใส ตรวจสอบได้ให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน							ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ตุลาคม ๒๕๖๔-มีนาคม ๒๕๖๕)ดำเนินการสรรหาผู้ปฏิบัติงาน ตามมติคณะกรรมการบริหารการพัฒนาพิงคนคร จำนวน ๑๕ อัตรา เพื่อทดแทนอัตรารว่างจากการลาออกและทดแทนอัตราที่ว่างตามโครงสร้างองค์กรในตำแหน่งที่จำเป็นและสำคัญ
									๒.สำนักงานพัฒนาพิงคนคร(องค์การมหาชน) ดำเนินการสรรหาผู้ปฏิบัติงาน โดยแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา ดังนี้ ๒.๑ คำสั่งสำนักงานพัฒนาพิงคนคร(องค์การมหาชน) ที่ ๑๒๑/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เรื่อง ยกเลิกและแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาหรือคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานในระดับที่ต่ำกว่าระดับบริหาร เพื่อพิจารณาสรรหาหรือคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานในระดับสูง จำนวน ๑ อัตรา
									๒.๒ คำสั่งสำนักงานพัฒนาพิงคนคร (องค์การมหาชน) ที่ ๓๔๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาหรือคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานในระดับอาวุโส เพื่อพิจารณาสรรหาหรือคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานในระดับอาวุโส จำนวน ๓ อัตรา
									๒.๓ คำสั่งสำนักงานพัฒนาพิงคนคร (องค์การมหาชน) ที่ ๓๔๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาหรือคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานในระดับต้นระดับกลางและระดับสูง จำนวน ๘ อัตรา

แผนปฏิบัติการ	เป้าหมาย	ผลลัพธ์/ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินงาน						ผลการดำเนินงาน
			ไตรมาส ๑		ไตรมาส ๑		ไตรมาส ๑		
									๒.๔. คำสั่งสำนักงานพัฒนาพิงคนคร (องค์การมหาชน) ที่ ๔๓๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๔ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาหรือคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญของสำนักงานพัฒนาพิงคนคร (องค์การมหาชน) เพื่อพิจารณาสรรหาหรือคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ปรึกษาด้านการบริหารจัดการสัตว์ จำนวน ๑ อัตรา และผู้เชี่ยวชาญด้านการเงินและบัญชีจำนวน ๑ อัตรา
									๓. คณะอนุกรรมการตรวจสอบและประเมินผล ได้คำสั่ง ที่ ๓/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อพิจารณากลับกรองเอกสารและดำเนินการเบื้องต้นในการสรรหาผู้อำนวยการสำนักตรวจสอบภายใน (ระดับอาวุโส) จำนวน ๑ อัตรา
									๔. การสรรหาและคัดเลือกดำเนินการประกาศรับสมัครงานทางเว็บไซต์ ของ สพค. และแจ้งประชาสัมพันธ์ทั้งภายในองค์กรและไปยังหน่วยงานอื่น ทั้งนี้ การดำเนินการสรรหาและคัดเลือกเป็นไปตามตามระเบียบสำนักงานพัฒนาพิงคนคร (องค์การมหาชน) ว่าด้วยหลักเกณฑ์การสรรหาหรือคัดเลือกผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๕๗ และประกาศคณะกรรมการบริหารการพัฒนาพิงคนคร เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดโครงสร้างเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษของผู้ปฏิบัติงานของสำนักงาน ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๔
									๕. สำนักงานอยู่ระหว่างจัดทำคุณสมบัติเฉพาะของตำแหน่งงานในแต่ละระดับและตำแหน่ง ให้สอดคล้องกับลักษณะงาน Job Description

แผนปฏิบัติการ	เป้าหมาย	ผลลัพธ์/ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินงาน						ผลการดำเนินงาน
			ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๑			
การจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานระยะทดลองงานของสำนักงานฯ	สำนักงานมีหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานระยะทดลองงานของสำนักงานฯ อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม	<p>๑. มีการประกาศใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานระยะทดลองงานของผู้ปฏิบัติงาน</p> <p>๒. สำนักงานฯ มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานระยะทดลองงานของผู้ปฏิบัติงานชัดเจน โปร่งใสและเป็นธรรม</p>							<p>๑. คณะอนุกรรมการพัฒนาและบริหารงานบุคคลของสำนักงานพัฒนาพิงคนคร (องค์การมหาชน) ในคราวประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๔ มีมติที่ประชุมดังนี้</p> <p>เห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานระยะทดลองงาน</p> <p>๒. เห็นชอบให้นำเสนอคณะกรรมการบริหารการพัฒนาพิงคนครพิจารณาหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานระยะทดลองงานของผู้ปฏิบัติงานของสำนักงาน</p>
									<p>๒. คณะกรรมการบริหารการพัฒนาพิงคนคร ในการประชุมครั้งที่ ๑๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานระยะทดลองงานของผู้ปฏิบัติงานของสำนักงาน</p>
									<p>๓. ประธานคณะกรรมการบริหารการพัฒนาพิงคนคร ลงนามในประกาศคณะกรรมการบริหารการพัฒนาพิงคนคร เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานระยะทดลองงานของผู้ปฏิบัติงานของสำนักงาน ลงวันที่ ๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕</p>
									<p>๔. สำนักงานดำเนินการเผยแพร่ประกาศคณะกรรมการบริหารการพัฒนาพิงคนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานระยะทดลองงานของผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานบนเว็บไซต์กลางของสำนักงาน ในหมวด ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศขององค์กร</p>

แผนปฏิบัติการ	เป้าหมาย	ผลลัพธ์/ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินงาน						ผลการดำเนินงาน
			ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๑			
									๕.สำนักงานได้แจ้งเวียนประกาศคณะกรรมการบริหารการพัฒนาพิงคนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานระยะเวลาทดลองงานของผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานเพื่อให้หน่วยงานฯ และเจ้าหน้าที่ของสำนักงานพัฒนาพิงคนครได้ทราบ และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป ตามหนังสือที่ สพค.๑๐๔.๕/๐๐๒๒ วันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๕
									<p>๖. ตามคำสั่งคณะกรรมการบริหารการพัฒนาพิงคนคร ที่ ๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เรื่องแต่งตั้งคณะอนุกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานทดลองงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มนักบริหาร โดยมีอำนาจหน้าที่</p> <p>๑. พิจารณากำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานทดลองงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มนักบริหาร โดยให้ทำความตกลงกับเจ้าหน้าที่กลุ่มนักบริหารก่อนการประเมิน</p> <p>๒. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานทดลองงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มนักบริหารตามตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมิน โดยมีกำหนดระยะเวลาการทดลองงาน ๖ เดือน และให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานจำนวน ๒ ครั้ง (ทุก ๓ เดือน)</p> <p>๓. รายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานทดลองงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มนักบริหารต่อคณะกรรมการบริหารการพัฒนาพิงคนคร</p> <p>๔. ดำเนินการอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริหารการพัฒนาพิงคนคร</p> <p>เพื่อดำเนินการประเมินผลระยะทดลองงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มนักบริหาร โดยเริ่มปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่วันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๔ เป็นต้นไป จำนวน ๒ ราย</p>

แผนปฏิบัติการ	เป้าหมาย	ผลลัพธ์/ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินงาน						ผลการดำเนินงาน
			ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๑			
									<p>๑. รองผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาพิงคนครและผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง</p> <p>๒. รองผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาพิงคนครและผู้อำนวยการสำนักงานเชียงใหม่ในท่าซาฟารี</p>
การบรรจุแต่งตั้งและการจ้างงาน	สำนักงานมีแนวทางและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการว่าจ้างชัดเจนครบถ้วน เพื่อส่งเสริมให้การบริหารจัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาลการพัฒนา มีประสิทธิภาพ	<p>๑. มีแนวทางปฏิบัติเป็นไปตามการควบคุมกิจการของคณะกรรมการองค์การมหาชน</p> <p>๒. มีการพัฒนาและปรับปรุงระบบบริหารจัดการองค์การให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพภายใต้หลักธรรมาภิบาล</p>							๑. สำนักงานได้ใช้ระบบสัญญาจ้างกับเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสำนักงาน
									๒. สำนักงานได้ทบทวนและแก้ไขหลักเกณฑ์การกำหนดระดับและโครงสร้างเงินเดือนและตอบแทนพิเศษของผู้ปฏิบัติงานของสำนักงาน พ.ศ. ๒๕๖๔
									๓. พิจารณาเลื่อนตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์และวิธีการในการเลื่อนตำแหน่งเจ้าหน้าที่ของสำนักงาน พ.ศ. ๒๕๖๔
									<p>๔. เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ประกอบกับมติ ค.ร.ม เมื่อวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เห็นชอบให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน</p> <p>สำนักงานอยู่ระหว่างดำเนินการประสานงานสำนักงานจัดหางาน เชียงใหม่ เรื่องการว่าจ้างคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งปัจจุบันสำนักงานได้ว่าจ้างคนพิการแล้ว จำนวน ๑ อัตรา โดยมีรายละเอียดดังนี้</p>

แผนปฏิบัติการ	เป้าหมาย	ผลลัพธ์/ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินงาน						ผลการดำเนินงาน
			ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๑			
	หน้าที่ (Career Path) ผ่านการพัฒนาทักษะและความสามารถที่จำเป็นเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายในอาชีพตัวเองได้อย่างต่อเนื่อง								ฝึกอบรมทั้งในส่วนหลักสูตรพื้นฐานหรือหลักสูตรเฉพาะทางและตามระดับของตำแหน่งโดยมุ่งเน้นการให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ทักษะและทัศนคติพร้อมปฏิบัติงาน
									๖. สำนักงานได้สรุปรายงานผลการดำเนินการโครงการพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๑๕ หลักสูตร ใช้งบประมาณทั้งสิ้น ๒๔๘,๑๖๙ บาท
									๗. สำนักงานอยู่ระหว่างดำเนินการกำหนดหลักเกณฑ์และขั้นตอนการฝึกอบรมแต่ละระดับ(Training Roadmap) ให้มีความเหมาะสมตามสมรรถนะ(Competency) และทักษะของผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้ ๑. กลุ่มระดับนักบริหาร ๒. กลุ่มระดับผู้อำนวยการฝ่าย ๓. กลุ่มระดับหัวหน้างาน ๔. กลุ่มระดับผู้ปฏิบัติการ รวมทั้งผู้ปฏิบัติงานใหม่
การทบทวนหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี (ระดับผู้บริหารและปฏิบัติการ)	เพื่อให้มีนโยบายประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและการพิจารณาผลตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมี	๑. สำนักงานฯ มีตัวชี้วัด (KPI) ทั้งระดับฝ่ายและบุคคล เพื่อเป็นเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะความสามารถ (Competency)							๑. สำนักงานพัฒนาพิงคนคร (องค์การมหาชน) ได้แจ้งเวียนตัวชี้วัดของสำนักงานพัฒนาพิงคนครฯในองค์ประกอบที่ ๔ เรื่องการควบคุมกิจการของคณะกรรมการองค์การมหาชน และมอบหมายผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดเพื่อให้ดำเนินการตามตัวชี้วัดดังกล่าวแล้ว ตามหนังสือที่ สพค. ๑๐๔.๔/๐๑๕๖ ลงวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

แผนปฏิบัติการ	เป้าหมาย	ผลลัพธ์/ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินงาน						ผลการดำเนินงาน
			ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๑			
	ประสิทธิภาพ	๒. สำนักงานมีกระบวนการวัดผลและการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม เพื่อกำหนดผลตอบแทนให้สอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ของงาน							๒. ผู้อำนวยการได้มีข้อสั่งการให้ทุกฝ่ายดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องตามหนังสือ สพค.๑๐๔.๔/๐๐๓๕ วันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๕ เรื่อง ขอส่งรายละเอียดตัวชี้วัดการประเมินองค์การมหาชนของสำนักงานพัฒนาพิงคนคร (องค์การมหาชน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
									๓. ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลางและผู้อำนวยการสำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารีได้ถ่ายทอดและมอบหมายตัวชี้วัดการปฏิบัติงานของสำนักงาน โดยให้กำหนดเป็นตัวชี้วัดการปฏิบัติงานส่วนบุคคล (KPI) ในระดับผู้อำนวยการฝ่ายหรือหัวหน้างาน
									๔. สำนักงานอยู่ระหว่างจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากร เรื่องการจัดทำตัวชี้วัด(KPI) เป็นรายบุคคล ให้ผู้อำนวยการฝ่ายหรือหัวหน้างาน เพื่อเป็นเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะความสามารถ (Competency)
การจัดทำระบบบัญชีเงินเดือน (Payroll) และปรับปรุงระบบบันทึกเวลาเข้าออก & ประมวลผลเวลาทำงาน(Time Attendance) ที่ใช้ในการคำนวณการจ่ายเงินเดือน	๑.สำนักงานมีระเบียบและหลักเกณฑ์การเบิกจ่ายเงินเดือน (Payroll) ๒.สำนักงานสามารถใช้ระบบการเบิกจ่ายเงินเดือนค่าจ้างผ่านระบบดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ	๑.เป็นการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีการทำงานผ่านระบบดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ ๒.ระบบบันทึกเวลาเข้าออก & ประมวลผลเวลา							๑.คณะกรรมการบริหารการพัฒนาพิงคนคร ในคราวประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๔ ได้มีมติอนุมัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประเภทค่าใช้จ่ายโครงการ โครงการพัฒนาระบบ ERP: Enterprise Resource Planning จำนวน ๖,๓๔๐,๐๐๐ บาท (โดยในส่วนของปรับปรุงระบบบริหารงานบุคลากร จำนวน ๑,๒๕๐,๐๐๐ บาท)
									๑. สำนักงานได้มีการกำหนดขอบเขตของงาน

แผนปฏิบัติการ	เป้าหมาย	ผลลัพธ์/ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินงาน						ผลการดำเนินงาน
			ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๑			
		<p>ทำงาน (Time Attendance) มีประสิทธิภาพและสามารถนำมาใช้ในการคำนวณการจ่ายเงินเดือนได้อย่างครบถ้วนและถูกต้อง</p> <p>๓. มีระบบบัญชีเงินเดือน (Payroll) ทำให้การคำนวณเงินเดือนถูกต้องและแม่นยำ</p>							<p>(Terms of Reference : TOR) และกำหนดราคากลาง งานจัดจ้าง โครงการพัฒนาระบบ ERP Enterprise Resource Planning ตามคำสั่งสำนักงานพัฒนาพิงคนคร (องค์การมหาชน) ที่ ๔๘๙ / ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้ง คณะกรรมการกำหนดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) และกำหนดราคากลาง งานจัดจ้าง โครงการพัฒนาระบบ ERP Enterprise Resource Planning</p>
									<p>๓. ผู้อำนวยการอนุมัติให้ดำเนินการประกวดราคาจ้างพัฒนาระบบ ERP Enterprise Resource Planning ด้วยวิธีประกวดราคา อิเล็กทรอนิกส์ (e-bidding) ตามหนังสือ สพค ที่ ๑๐๔.๖/๐๐๘๕ เมื่อวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕</p>
									<p>๔. สำนักงานได้มีคำสั่งสำนักงานพัฒนาพิงคนคร (องค์การมหาชน) ที่ ๘๒/ ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ เรื่องแต่งตั้ง คณะกรรมการพิจารณาผลการประกวดราคา อิเล็กทรอนิกส์ และคณะกรรมการตรวจรับพัสดุ สำหรับการประกวดราคาจ้างพัฒนาระบบ ERP Enterprise Resource Planning ด้วยวิธีประกวดราคา อิเล็กทรอนิกส์ (e-bidding)</p>
									<p>๕. คณะกรรมการได้ดำเนินการประชุมชี้แจงให้กับผู้ยื่นซองเอกสารสำหรับประกวดราคา เมื่อวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๕</p>
									<p>๖. คณะกรรมการ ได้พิจารณาเปิดซองเอกสารเสนอราคา และสรุปผู้ชนะการประกวดราคาจ้างพัฒนาระบบ ERP Enterprise Resource Planning ด้วยวิธีประกวดราคา อิเล็กทรอนิกส์ (e-bidding) เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๕</p>

แผนปฏิบัติการ	เป้าหมาย	ผลลัพธ์/ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินงาน						ผลการดำเนินงาน
			ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๑			
									๗.สำนักงานอยู่ระหว่างดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง