

มาตรการในการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) และแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity And Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อเป็นมาตรการป้องกันการทุจริตและเป็นกลไกในการสร้างความตระหนักให้หน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินงานอย่างโปร่งใสและมีคุณธรรม

จังหวัดพระนครศรีอยุธยาจึงกำหนดมาตรการในการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามมติของสำนักงาน ก.พ. ที่เห็นชอบต่อหลักการ องค์กรประกอบ และวิธีการประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ หรือเรียกว่า “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล” หรือ HR Scorecard (Human Resource Scorecard) หรือเครื่องมือที่ใช้ประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนขององค์กร ให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร และเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติของหน่วยงานและบุคลากรในหน่วยงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

องค์ประกอบของการประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย ๔ ส่วน ดังนี้

๑. **มาตรฐานความสำเร็จ** ของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการและจังหวัด หมายถึง ผลการบริหารราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นเป้าหมายสุดท้ายที่ส่วนราชการต้องบรรลุ

๒. **ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จ** (Critical Success Factors) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการและการดำเนินการต่างๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะทำให้ส่วนราชการและจังหวัดบรรลุมาตรฐานความสำเร็จ

๓. **มาตรวัดหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ** (Measures and Indicators) หมายถึง ปัจจัยหรือตัวบ่งชี้ว่าส่วนราชการและจังหวัดมีความคืบหน้าในการดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

๔. **ผลการดำเนินงาน** หมายถึง ข้อมูลจริงที่ใช้เป็นหลักฐานในการประเมินว่าส่วนราชการและจังหวัดได้ดำเนินการตามนโยบายและแผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จ

การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเน้นความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Alignment) ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับนโยบาย ระดับยุทธศาสตร์และระดับปฏิบัติการ โดยแต่ละระดับมีจุดเน้นที่แตกต่างกัน ดังนี้

๑. **ระดับการบริหารนโยบาย** เน้นการบริหารและพัฒนากำลังคนโดยสำนักงาน ก.พ. เป็นผู้เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรี เกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรภาครัฐ การกำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และใช้เป็นแนวทางในการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด โดยมีมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ มิติ ดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

๑) มีนโยบายแผนงานและมาตรการด้าน HR ที่สอดคล้องกับเป้าหมาย พันธกิจ ของส่วนราชการ และจังหวัด

๒) มีการวางแผนและบริหารกำลังคน (Workforce planning and Management)

๓) มีการบริหารกำลังคน กลุ่มที่มีทักษะและสมรรถนะสูง (Talent Management)

๔) มีการสร้าง การพัฒนา และสืบทอดของตำแหน่งบริหาร (Community and Replacement Plan)

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

๑) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

๒) ระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง เพียงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายของกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องบประมาณรายจ่ายที่เหมาะสม สะท้อนผลผลิตของบุคลากร (HR Productivity) และความคุ้มค่า (Value for Money)

๔) นำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด เพื่อปรับปรุงการบริหารและบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Effectiveness)

๑) การรักษาราชการที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย (Retention)

๒) ความพึงพอใจของข้าราชการต่อนโยบาย มาตรการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Development and Knowledge Management)

๔) การมีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพและคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ที่สามารถจำแนกและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Performance Management)

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

๑) ความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ และผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และการดำเนินการทางวินัยบนหลักการของความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักมนุษยธรรม

๒) ความโปร่งใสของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life)

๑) ความพึงพอใจของข้าราชการต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน

๒) การจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมจากสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด

๓) ความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

๒. ระดับการบริหารยุทธศาสตร์ เน้นที่การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ โดยส่วนราชการ และจังหวัดจะต้องบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการให้สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล โดยจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย (Target) ที่ชัดเจนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม มีจุดมุ่งหมายเน้นให้เกิดผลตามตัวชี้วัดและระดับ เป้าหมายที่ต้องการ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจะเป็นส่วนหนึ่งของแผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ดังนั้น แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จึงเป็นแผนที่มุ่งเน้นการสนับสนุนให้กำลังคนสามารถปฏิบัติ ภารกิจให้บรรลุเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการและมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการ ให้ก้าวไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

๓. ระดับการปฏิบัติการ เน้นที่งานปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยส่วนราชการ ต้องจัดทำแผนงาน โครงการและมาตรการซึ่งสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่จะทำให้ ส่วนราชการสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพที่ชัดเจน ตามที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายจะเป็นสิ่งกำหนดแผนงานและกิจกรรมในทางปฏิบัติ รวมทั้งใช้เป็นเครื่องมือติดตามความก้าวหน้า และประเมินผลสำเร็จของการดำเนินกิจกรรม

สำนักงานจังหวัด

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร./โทรสาร ๐-๓๕๓๓-๖๕๕๔ ต่อ ๒๗

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ personnel.ayu1@gmail.com

นางสาวดลใจ มณีงาม โทร.๐๖๑-๙๕๔๙๙๘๘

“อยุธยาเมืองมรดกโลก เป็นแหล่งเรียนรู้ นำเที่ยว นำอยู่ นำลงทุน