



ที่ อย ๐๐๑๗.๕/ว ๖๐๑๑

ศาลากลางจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ถนนสายเอเชีย อย ๑๓๐๐๐

๗ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง มาตรการในการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

เรียน หัวหน้าส่วนราชการส่วนภูมิภาคจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

อ้างถึง หนังสือจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ อย ๐๐๑๗.๕/ว ๑๘๘๙ ลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๕

สิ่งที่ส่งมาด้วย มาตรการในการบริหารทรัพยากรบุคคล

จำนวน ๑ ฉบับ

ตามที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาแจ้งให้ปฏิบัติตามคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment – ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยคู่มือฯ ได้กำหนดแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) ตัวชี้วัดที่ ๙ ในตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ข้อ ๐๒๕ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ยังใช้บังคับในหน่วยงานในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยแสดงนโยบายของผู้บริหารสูงสุดหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่กำหนดในนามของหน่วยงาน

จังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้จัดทำมาตรการในการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเพื่อให้หัวหน้าส่วนราชการและบุคลากรในสังกัดได้ถือปฏิบัติตามมาตรการในการบริหารทรัพยากรบุคคล

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวนุชนาถ ประทีปธีรานันต์)
รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สำนักงานจังหวัด

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร./โทรสาร ๐-๓๕๓๓-๖๕๕๔ ต่อ ๒๗

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ personnel.layu1@gmail.com

นางสาวตลใจ มณีงาม โทร.๐๖๑-๙๕๔๙๙๘๘๙

“อยุธยาเมืองมรดกโลก เป็นแหล่งเรียนรู้ นำเที่ยว นำอยู่ นำลงทุน

มาตรการในการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ และแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity And Transparency Assessment : ITA) เพื่อเป็นมาตรการป้องกันการทุจริตและเป็นกลไกในการสร้างความตระหนักให้หน่วยงานภาครัฐ มีการดำเนินงานอย่างโปร่งใสและมีคุณธรรม

จังหวัดพระนครศรีอยุธยาจึงกำหนดมาตรการในการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัด พระนครศรีอยุธยา ตามมติของสำนักงาน ก.พ. ที่เห็นชอบต่อหลักการ องค์ประกอบ และวิธีการประเมินระบบ บริการทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ หรือที่เรียกว่า “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล” หรือ HR Scorecard (Human Resource Scorecard) หรือเครื่องมือที่ใช้ประเมินผลสำเร็จด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนขององค์กรให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้อง กับภารกิจขององค์กร และเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติของหน่วยงานและบุคลากรในหน่วยงานของจังหวัด พระนครศรีอยุธยา โดยยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

องค์ประกอบของการประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัด พระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย ๔ ส่วน ดังนี้

๑. มาตรฐานความสำเร็จ ของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการและจังหวัด หมายถึง ผลการบริหารราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นเป้าหมายสุดท้ายที่ส่วนราชการต้องบรรลุ
๒. ปัจจัยนำไปสู่ความสำเร็จ (Critical Success Factors) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการและการดำเนินการต่างๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะทำให้ส่วนราชการ และจังหวัดบรรลุมาตรฐานความสำเร็จ
๓. มาตรวัดหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ (Measure and Indicators) หมายถึง ปัจจัยหรือตัวบ่งชี้ ว่าส่วนราชการและจังหวัดมีความคืบหน้าในการดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้
๔. ผลการดำเนินงาน หมายถึง ข้อมูลจริงที่ใช้เป็นหลักฐานในการประเมินว่าส่วนราชการ และจังหวัดได้ดำเนินการตามนโยบายและแผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จ

การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด พระนครศรีอยุธยา เน้นความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Alignment) ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับนโยบาย ระดับยุทธศาสตร์ และระดับปฏิบัติการ โดยแต่ละระดับมีจุดเน้นที่แตกต่างกัน ดังนี้

๑. ระดับการบริหารนโยบาย เน้นการบริหารและพัฒนากำลังคนโดยสำนักงาน ก.พ. เป็นผู้เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรี เกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของบุคลากรภาครัฐ การกำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และใช้เป็นแนวทาง ในการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด โดยมีมาตรฐานความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ มิติ ดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

๑) มีนโยบายแผนงานและมาตรการด้าน HR ที่สอดคล้องกับเป้าหมาย พันธกิจ
ของส่วนราชการและจังหวัด

๒) มีการวางแผนบริหารกำลังคน (Workforce planning 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) ระบบฐานข้อมูลกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย
และนำมาใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายของกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องบประมาณรายจ่าย
ที่เหมาะสม สะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) และความคุ้มค่า (Value for Money)

๔) นำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการและจังหวัด เพื่อปรับปรุงการบริหารและบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Effectiveness)

๑) การรักษาข้าราชการที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย (Retention)

๒) ความพึงพอใจของข้าราชการต่อนโยบาย มาตรการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Development and Knowledge Management)

๔) การมีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ และคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการ
ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ที่สามารถจำแนกและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
(Performance Management)

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

๑) มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ และผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
และการดำเนินการทางวินัยบนหลักการของความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม
หลักมนุษยธรรม

๒) ความโปร่งใสของกระบวนการทรัพยากรบุคคลและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของการทำงาน (Quality of Work Life)

๑) ความพึงพอใจข้าราชการต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน

๒) การจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมจากสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด

๓) ความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

๒. ระดับการบริหารยุทธศาสตร์ เน้นที่การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ โดยส่วนราชการ และจังหวัดจะต้องบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการให้สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีการกำหนดตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย(Target) ที่ชัดเจนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม มีจุดมุ่งหมายเน้นให้เกิดผล ตามตัวชี้วัดและระดับเป้าหมายที่ต้องการ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จึงเป็นแผนที่มุ่งเน้น การสนับสนุนให้กำลังคนสามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ และมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้ก้าวไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

๓. ระดับปฏิบัติการ เน้นที่งานการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยส่วนราชการ ต้องจัดทำแผนงาน โครงการและมาตรการบริหารซึ่งสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่จะทำให้ส่วนราชการสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีทิศทางที่ชัดเจน ตามที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคลตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายจะเป็นที่สิ่งกำหนดแผนงานและกิจกรรมในทางปฏิบัติการ รวมทั้งใช้เป็นเครื่องมือติดตามความก้าวหน้า และประเมินผลสำเร็จของการดำเนินกิจกรรม

.....

สำนักงานจังหวัด

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร./โทรสาร ๐-๓๕๓๓-๖๕๕๔ ต่อ ๒๗

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ personnel.ayu1@gmail.com

นางสาวตลใจ มณีงาม โทร.๐๖๑-๙๕๔๙๙๘๙

“อยุธยาเมืองมรดกโลก เป็นแหล่งเรียนรู้ นำเที่ยว นำอยู่ นำลงทุน