



ประกาศจังหวัดเชียงราย เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลในอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงราย เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ตามระเบียบ กฎหมาย

จังหวัดเชียงราย จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดเชียงราย ตามมติของสำนักงาน ก.พ. ที่เห็นชอบต่อหลักการองค์ประกอบ และวิธีการประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ หรือเรียกว่า “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล” หรือ HR Scorecard (Human Resource Scorecard) หรือเครื่องมือที่ใช้ประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนขององค์กร ให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร

องค์ประกอบของการประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดเชียงราย 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 โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

/๔. ผลการดำเนินงาน...

๔. ผลการดำเนินงาน หมายถึง ข้อมูลจริงที่ใช้เป็นหลักฐานในการประเมินว่า ส่วนราชการและจังหวัดได้ดำเนินการตามนโยบายแผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหาร- ทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จ

ส่วนราชการและจังหวัดเชียงรายจะต้องบริหารทรัพยากรบุคคลที่เน้นความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์(Alignment)ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับนโยบาย ระดับยุทธศาสตร์ และระดับปฏิบัติการ โดยแต่ละระดับมีจุดเน้นที่แตกต่างกันดังนี้

๑. ระดับการบริหารนโยบาย เน้นการบริหารและพัฒนากำลังคน โดยสำนักงาน ก.พ. เป็นผู้เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรี เกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของบุคลากรภาครัฐ การกำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล และใช้เป็นแนวทางในการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ และจังหวัด โดยมีมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ มิติ ดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

๑) มีนโยบายแผนงานและมาตรการด้าน HR ที่สอดคล้องกับเป้าหมาย พันธกิจ ของส่วนราชการและจังหวัด

๒) มีการวางแผนและบริหารกำลังคน (Workforce planning and Management)

๓) มีการบริหารกำลังคน กลุ่มที่มีทักษะและสมรรถนะสูง (Talent Management)

๔) มีการสร้างการพัฒนา และสืบทอดของตำแหน่งบริหาร (Community and Replacement Plan)

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

๑) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

๒) ระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายของกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องบประมาณ รายจ่ายเหมาะสม สะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) และความคุ้มค่า (Value for Money)

๔) นำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด เพื่อปรับปรุงการบริหารและบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Effectiveness)

๑) การรักษาข้าราชการที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย (Retention)

๒) ความพึงพอใจของข้าราชการต่อนโยบาย มาตรการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Development and Knowledge Management)

๔) การมีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพและคุณค่า 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) ความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการผู้ปฏิบัติงานและระหว่างข้าราชการผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

๒. ระดับการบริหารยุทธศาสตร์ เน้นที่การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ โดยส่วนราชการและจังหวัดจะต้องบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการ ให้สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย (Target) ที่ชัดเจนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม มีจุดมุ่งเน้นให้เกิดผลตามตัวชี้วัดและระดับเป้าหมายที่ต้องการ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจะเป็นส่วนหนึ่งของแผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ดังนั้น แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จึงเป็นแผนที่มุ่งเน้นการสนับสนุนให้กำลังคนสามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ และมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้ก้าวไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

๓. **ระดับการปฏิบัติการ** เน้นที่งานปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยส่วนราชการต้องจัดทำแผนงาน โครงการและมาตรการซึ่งสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่จะทำให้ส่วนราชการสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพที่ชัดเจน ตามที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายจะเป็นสิ่งกำหนดแผนงานและกิจกรรมในทางปฏิบัติ รวมทั้งใช้เป็นเครื่องมือติดตามความก้าวหน้า และประเมินผลสำเร็จของการดำเนินกิจกรรม

จึงประกาศเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายประจัญ ปรัชญ์สกุล)
ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงราย