



**มิติที่หนึ่ง ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์** หมายถึง การที่ส่วนราชการและ จังหวัด มีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

(ก) ส่วนราชการและจังหวัดมีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการและจังหวัดบรรลุพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

(ข) ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความ จำเป็นของส่วนราชการและจังหวัดทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่าง ดังกล่าว

(ค) ส่วนราชการและจังหวัดมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเดินดูด ให้ได้มา พัฒนา และรักษา ไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่ มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วน ราชการและจังหวัด (Talent Management)

(ง) ส่วนราชการและจังหวัด มีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติดน เป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการ ปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

**มิติที่สอง ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)** หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

(ก) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และ กิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

(ข) ส่วนราชการและจังหวัดมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มี ความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการและจังหวัดได้จริง

(ค) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการและจังหวัด มีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของ บุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

(ง) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

**มิติที่สาม ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness)** หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลของส่วนราชการและจังหวัด ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

(ก) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย และพัฒนาของส่วนราชการและจังหวัด (Retention)

(ข) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด

(ค) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้ มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management)

เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการและจังหวัด

(ง) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกว่าอื่นได้อย่างมีประสิทธิผล นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงาน กับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการและจังหวัด

**มิติที่สี่ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ ส่วนราชการและจังหวัดจะต้อง**

(ก) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจน การดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความ สามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

(ข) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ใน ทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด

**มิติที่ห้า คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ ส่วนราชการหรือจังหวัดมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนา คุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้**

(ก) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

(ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นเพื่อให้ส่วนราชการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม 适合 ลักษณะความต้องการและสภาพของส่วนราชการและจังหวัด

(ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการและจังหวัด กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

#### 4.3.5 การกำหนดตัวชี้วัดและการถ่วงน้ำหนัก

การกำหนดตัวชี้วัดสำหรับแต่ละมิติที่ใช้ในการประเมินดังกล่าวข้างต้นให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ซึ่ง “คณะกรรมการประเมินสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากรบุคคล” (ท.g.พ.เป็นผู้แต่งตั้ง) จะกำหนดขึ้น โดยคณะกรรมการประเมินฯดังกล่าวจะต้องเจรจาตกลงกับส่วนราชการและจังหวัดเพื่อกำหนดตัวชี้วัดเป็นปีๆไป โดยคำนึงถึงสภาพ ลักษณะพันธกิจ สิ่งแวดล้อมและความพร้อมของส่วนราชการ ทั้งนี้ ตัวชี้วัดที่ใช้ในการประเมินอาจแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

(ก) กลุ่มตัวชี้วัดภาคบังคับ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่ใช้สำหรับประเมินทุกส่วนราชการ และจังหวัด

(ข) กลุ่มตัวชี้วัดให้เลือก ซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่เปิดโอกาสให้ส่วนราชการและจังหวัดเลือกได้ตามเหมาะสมกับสภาพ พันธกิจ และสิ่งแวดล้อมของส่วนราชการและจังหวัด

ทั้งนี้ ส่วนราชการและจังหวัดอาจพิจารณานำตัวชี้วัดในรายการตามรายการที่กำหนดขึ้นเป็นตัวอย่าง ไปใช้เป็นกรอบในการเจรจาต่อรองได้ตามความเหมาะสม สำหรับการเจนค่าหนักของมิติที่ในการประเมินและน้ำหนักของตัวชี้วัด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ซึ่ง “คณะกรรมการประเมินสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากรบุคคล” จะได้เจรจาตกลงกับส่วนราชการและจังหวัดเป็นปีๆไป ทั้งนี้ มิติที่ใช้ในการประเมินทั้ง 5 มิติ จะต้องมีคะแนนรวมกันเท่ากับ 100 คะแนน

#### 4.3.6 ผู้ประเมิน

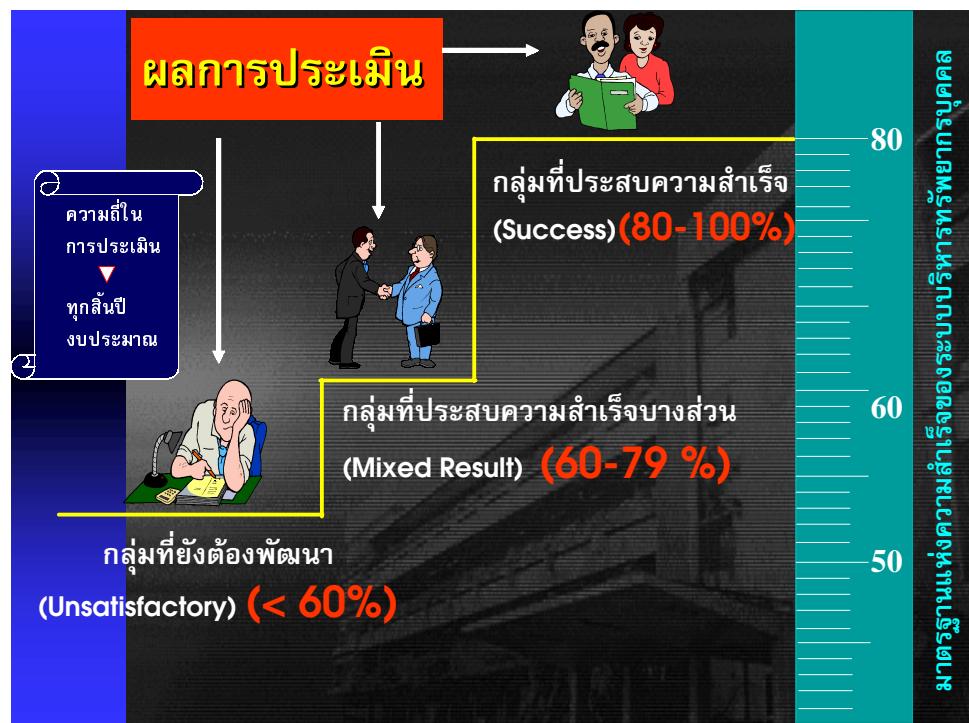
ในการประเมินเพื่อพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด ก.พ. จะตั้ง “คณะกรรมการประเมินสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการและจังหวัด” ซึ่งมีความเป็นกลาง ทำหน้าที่ประเมินมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดตามมิติที่ใช้ประเมิน โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นประธานคณะกรรมการฯ สำหรับกรรมการฯประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้มีประสบการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอันเป็นที่ยอมรับ ผู้แทนองค์กรกลางบริหารงานบุคคล ผู้แทนสำนักงบประมาณ และผู้แทนสำนักงาน ก.พ.ร. โดยมีเลขานุการ ก.พ. หรือรองเลขานุการ ก.พ. ที่ได้รับมอบหมาย เป็นเลขานุการของคณะกรรมการฯ และให้ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล กับผู้อำนวยการสำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน สำนักงาน ก.พ. เป็นผู้ช่วยเลขานุการ ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดอาจพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะกรรมการทำงาน หรือว่าจ้างบุคคลหรือองค์กรที่มีความเชี่ยวชาญด้านการประเมินผลระบบบริหารงาน ให้ดำเนินการประเมินสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดแทนคณะกรรมการฯ ก็ได้

#### 4.3.7 ความคื้นในการประเมิน

คณะกรรมการประเมินสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด จะทำการประเมินสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดเป็นประจำทุกปีเมื่อสิ้นปีงบประมาณ อย่างไรก็ตาม ในระหว่างปี งบประมาณ คณะกรรมการประเมินฯ อาจจัดให้มี “ทีมที่ปรึกษา”เพื่อติดตามผลและให้คำปรึกษาแนะนำแก่ส่วนราชการและจังหวัดด้วยก็ได้ ทั้งนี้ เพื่อให้ส่วนราชการและจังหวัดได้ทราบสภาพปัจจุบันและปัญหาของการบริหารทรัพยากรบุคคล และสามารถปรับปรุงแผนและกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้ทัน ท่วงที

#### 4.3.8 ผลการประเมิน

ให้คณะกรรมการประเมินสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดจัดลำดับและแยกผลการประเมินสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด ออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้



(ก) กลุ่มที่ประสบความสำเร็จ (Success) หมายถึง ส่วนราชการและจังหวัดซึ่งระบบบริหารทรัพยากรบุคคลมีสมรรถนะสูง กล่าวคือ ส่วนราชการและจังหวัดสามารถดำเนินการบริหารให้บรรลุมาตรฐานแห่งความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ 80 ขึ้นไป

(ข) กลุ่มที่ประสบความสำเร็จบางส่วน (Mixed Result) หมายถึงส่วนราชการและจังหวัดซึ่งระบบบริหารทรัพยากรบุคคลมีสมรรถนะปานกลาง กล่าวคือ ส่วนราชการและจังหวัดสามารถดำเนินการบริหารให้บรรลุมาตรฐานแห่งความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ 60 ขึ้นไป แต่ไม่ถึงร้อยละ 80

(ค) กลุ่มที่ยังต้องพัฒนา (Unsatisfactory) หมายถึง ส่วนราชการและจังหวัดซึ่งระบบบริหารทรัพยากรบุคคลมีสมรรถนะต่ำ กล่าวคือ ส่วนราชการและจังหวัดดำเนินการบริหารให้บรรลุมาตรฐานแห่งความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ไม่ถึงร้อยละ 60

ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดจะต้องแจ้ง “ผลการประเมินและความเห็นในการปรับปรุงสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากรบุคคล” ให้ส่วนราชการและจังหวัดแต่ละแห่งทราบอย่างเป็นทางการ รวมทั้งรายงานให้ ก.พ. และคณะกรรมการรับทราบต่อไปด้วย

#### 4.3.9 การกระตุ้นจูงใจ และการพัฒนาผลงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

คณะกรรมการประเมินสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด จะพิจารณาจัดสรรง่วงวัลจูงใจให้กับกลุ่มที่ประสบความสำเร็จ โดยสิ่งจูงใจอาจรวมถึงส่วนแบ่งจากผลิตภัณฑ์ หรือการเพิ่มผลิตภัณฑ์ หรือการลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรหรือรายรับที่เกิดจากการเพิ่มผลิตภัณฑ์ หรือการผ่อนคลายกฎระเบียบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้การบริหารกำลังคนในส่วนราชการหรือในจังหวัดนั้นๆ มีความยืดหยุ่นและคล่องตัว ตามความพร้อมของส่วนราชการและจังหวัด แต่ต้องไม่ก่อให้เกิดผลเสียในระยะยาว (Hurdle Approach) รวมทั้งสิ่งจูงใจอื่นๆ ตามที่กำหนดไว้ในแนวทางการสร้างแรงจูงใจสำหรับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 9 กันยายน พ.ศ. 2546 หรือสิ่งจูงใจอื่นๆ ที่คณะกรรมการรับทราบต่อไป

นอกจากนี้คณะกรรมการประเมินสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด อาจคัดเลือกส่วนราชการ 1 แห่ง และจังหวัด 1 จังหวัด จากกลุ่มที่ประสบความสำเร็จให้ได้รับ “รางวัลการบริหารทรัพยากรบุคคลดีเด่นของนายกรัฐมนตรี” (Prime Minister's Best HRM Award) ในแต่ละปี ตามกฎหมายและแนวทางที่ ก.พ. จะได้กำหนดต่อไป แต่สำหรับส่วนราชการซึ่งระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอยู่ในกลุ่มที่ยังต้องพัฒนาและกลุ่มที่ประสบความสำเร็จบางส่วน นำผลการประเมินและความเห็นในการปรับปรุงสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากรบุคคลไปจัดทำเป็น

ส่วนหนึ่งของ “คำรับรองเพื่อพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล” สำหรับปรับปรุงสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในปีถัดไป โดยต้องมีการตั้งเป้าหมายเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อยกระดับขึ้นไปอยู่ในกลุ่มที่ประสบความสำเร็จบางส่วน หรือกลุ่มที่ประสบความสำเร็จ แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ให้ก็อว่าคำรับรองเพื่อพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นส่วนหนึ่งของ “คำรับรองการพัฒนาการปฏิบัติราชการ” ที่หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ว่าราชการจังหวัด จะได้ติดลงกับผู้บังคับบัญชาในปีถัดไป



#### 4.3.10 เงื่อนไขความสำเร็จของการนำระบบประเมินสมรรถนะฯ ไปปฏิบัติ

การประเมินสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากรบุคคลจะเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับส่วนราชการและจังหวัดในการบริหารราชการให้ประสบความสำเร็จได้ ควรดำเนินึงปัจจัยดังต่อไปนี้

- ส่วนราชการและจังหวัดควรมีแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Strategic Human Resource Management Plan) ซึ่งมีองค์ประกอบสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในระบบประเมินสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการและจังหวัด

- มีการจัดตั้งรางวัล และกำหนดเกณฑ์ในการประเมินเพื่อรับ “รางวัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลดีเด่นของนายกรัฐมนตรี” (Prime Minister's Best HRM Award)
- ส่วนราชการและจังหวัดควรมีระบบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างครบถ้วน เพื่อใช้เป็นหลักฐานอ้างอิงสำหรับการประเมิน
- ควรมีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องไปพร้อมๆ กัน เช่น ระบบการวางแผนและบริหารกำลังคน (Workforce Planning and Management) ระบบการบริหารกำลังคนโดยใช้งบประมาณเป็นตัวกำกับ และระบบการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ เป็นต้น

ในส่วนของยุทธศาสตร์การนำไปปฏิบัตินั้น การประเมินสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดจะเน้นความพร้อมและการมีส่วนร่วมของส่วนราชการและจังหวัดเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับหลักการกระจายอำนาจและการให้อิสระในการบริหารทรัพยากรบุคคลแก่ส่วนราชการ ดังนั้นเพื่อให้ส่วนราชการและจังหวัดได้นำระบบประเมินฯไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารกำลังคนได้อย่างมีประสิทธิผลและสอดคล้องกับสภาพของหน่วยงาน

#### 4.4 ตัวอย่างมิติที่ใช้ในประเมินและตัวชี้วัดสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มิติที่หนึ่ง เป็นมิติที่บ่งชี้ว่า การบริหารทรัพยากรบุคคล มีความสอดคล้องกับเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์และพันธกิจของส่วนราชการและจังหวัดหรือไม่ หากน้อยเพียงใด โดยจะพิจารณาจากปัจจัยต่างๆ เช่น นโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความสอดคล้องกับเป้าหมายและพันธกิจของส่วนราชการและจังหวัด มีการวางแผนและบริหารกำลังคน มีการบริหารกำลังคนกลุ่มที่มีทักษะและสมรรถนะสูง ตลอดจนมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ

**มิติที่ 1: ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์**  
**(Strategic HR Alignment)**

**ปัจจัยที่ใช้ในการประเมิน**

- 1. ส่วนราชการและจังหวัดมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการและจังหวัดบรรลุพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้**

**ตัวชี้วัด (KPIs)**

- 1.1 ส่วนราชการและจังหวัดมี “แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล” ที่สอดคล้องและระบุไว้ให้ส่วนราชการและจังหวัดบรรลุภารกิจและ Agenda ของรัฐบาล
- 1.2 ส่วนราชการและจังหวัดมี “แผนงบประมาณ” ที่ให้ความสำคัญด้วยแผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งจัดเป็นต่อการบรรลุภารกิจของส่วนราชการและจังหวัด

**มิติที่ 1: ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์**  
**(Strategic HR Alignment)**

**ปัจจัยที่ใช้ในการประเมิน**

- 2. ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ**

**ตัวชี้วัด (KPIs)**

- 2.1 ส่วนราชการและจังหวัดมี “แผนกำลังคน” (Workforce Plan) ที่ระบุ “ขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสำหรับร่วมรับภาระของหน่วยงาน
- 2.2 ร้อยละ 20 ของข้าราชการในส่วนราชการและจังหวัด ได้รับการพัฒนาสมรรถนะให้มีทักษะ ความรู้ และความสามารถดูดซึ้งเพื่อเตรียมพร้อมรับภาระของหน่วยงานอื่นๆ ในอนาคต (Skill and Competency Inventory)

**มิติที่ 1: ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์**  
**(Strategic HR Alignment)**

**ปัจจัยที่ใช้ในการประเมิน**

3. ส่วนราชการและจังหวัดมีนโยบาย  
แผนงาน โครงสร้างและมาตรฐาน  
การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเดินต่อ  
ให้ได้มา พัฒนา และรักษาไว้ซึ่งกลุ่ม  
ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะ<sup>4</sup>  
หรือสมรรถนะสูง

**ตัวชี้วัด (KPIs)**

- 3.1 ร้อยละของการถูกออกจากราชการของกลุ่มข้าราชการและ  
ผู้ปฏิบัติงานซึ่งมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะสูง  
(Talent Attrition Rate)
- 3.2 มีแผนพัฒนาความดีเด่นในอาชีพของกลุ่มคนที่มีความรู้  
ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะสูง เช่น กลุ่มข้าราชการผู้มี  
ผลลัพธ์สูงหรือข้าราชการในส่วนงานหลักที่ขาดแคลน

**มิติที่ 1: ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์**  
**(Strategic HR Alignment)**

**ปัจจัยที่ใช้ในการประเมิน**

4. ส่วนราชการและจังหวัดมี  
แผนการสร้าง แผนพัฒนา และ  
แผนการสืบทอดตำแหน่งที่สู่บริหาร  
และผู้นำทุกระดับเพื่อให้เกิดความ  
ต่อเนื่องในการบริหารราชการ

**ตัวชี้วัด (KPIs)**

- 4.1 ส่วนราชการและจังหวัดมีแผนพัฒนาสมรรถนะของ  
ผู้บริหารและผู้นำทุกระดับในส่วนราชการและจังหวัด
- 4.2 ส่วนราชการและจังหวัดมีแผนการสืบทอดตำแหน่งหรือ  
แผนการถ่ายทอดภาระงานและความรับผิดชอบ (Management  
Succession Plan)

**มิติที่สอง** เป็นมิติที่บ่งชี้ถึงประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ และจังหวัด ซึ่งเน้นความถูกต้องและทันเวลา มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง เกี่ยงตรง ทันสมัย ค่าใช้จ่ายในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล สะท้อนผลิตภาพกำลังคน และมีความคุ้มค่า ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

## มิติที่ 2: ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

### ปัจจัยที่ใช้ในการประเมิน

#### 1. กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดมีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

##### ตัวชี้วัด (KPIs)

- 1.1 ร้อยละของการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ซึ่งทันต่อความต้องการของส่วนราชการและจังหวัด (ระยะเวลาในการสรรหาตัดเลือกและบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานเพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่าง)
- 1.2 ร้อยละของการบรรจุแต่งตั้ง การโขกเข่า การสับเปลี่ยนหมุนเวียน และการเลื่อนขั้นเดือนตำแหน่ง ซึ่งเป็นไปตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

## มิติที่ 2: ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

### ปัจจัยที่ใช้ในการประเมิน

3. สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการและจังหวัด

#### ตัวชี้วัด (KPIs)

- 3.1 ร้อยละของการลดสัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการและจังหวัด
- 3.2 มีแผนและมาตรการในการลดการบรรจุเข้าราชการประจำ โดยใช้วิธีการเข้าเงินกองงานราชการ
- 3.3 มีแผนและมาตรการในการเข้าเงินหรือซื้อบริการจากหน่วยงานภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- 3.4 ร้อยละของการลดค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการป่วย สาย ลาและขาดงานของข้าราชการและศูบปฏิบัติงาน

## มิติที่ 2: ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

### ปัจจัยที่ใช้ในการประเมิน

2. ส่วนราชการและจังหวัดมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

#### ตัวชี้วัด (KPIs)

- 2.1 ร้อยละ 60 ของข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด อุ่นจัดเก็บ ตัวอย่างระบบฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์ เช่น DPIS
- 2.2 มีฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรงและทันสมัยอยู่เสมอ