

**มิติที่ 2: ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล  
(HR Operational Efficiency)**

**ปัจจัยที่ใช้ในการประเมิน**

4. มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Automation)

**ตัวชี้วัด (KPIs)**

- 4.1 มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น Web-based Training, และ E-Recruitment และ E-HR Services ด้านอื่นๆ เป็นต้น

มิติที่สาม เป็นมิติที่บ่งชี้ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยดูจากความสำเร็จของส่วนราชการและจังหวัดในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่มีความจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ //ความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงานโครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล// การมีวัฒธรรมและบรรยากาศการทำงานที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง //และมีระบบการบริหารผลงานและมีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิผล ซึ่งเชื่อมโยงกับผลตอบแทน

### มิติที่ 3: ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness)

#### ปัจจัยที่ใช้ในการประเมิน

1. การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีเจ้าเป็นต่อการบรรลุ เป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการและจังหวัด (Retention)

##### ตัวชี้วัด (KPIs)

- 1.1 ร้อยละของการลดการออกจากราชการของข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานในส่วนราชการและจังหวัด

### มิติที่ 3: ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness)

#### ปัจจัยที่ใช้ในการประเมิน

2. ความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด (HRM Programme Satisfaction)

##### ตัวชี้วัด (KPIs)

- 2.1 ระดับความพึงพอใจโดยรวมของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ส่วนราชการและจังหวัดดำเนินการในแต่ละปี

### มิติที่ 3: ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness)

#### ปัจจัยที่ใช้ในการประเมิน

3. การสร้างวัฒนธรรม บรรยากาศและระบบการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และ การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Knowledge Management)

##### ตัวชี้วัด (KPIs)

- 3.1 มี “แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล” ที่สอดคล้องกับพันธกิจและเป้าหมายของส่วนราชการและจังหวัด
- 3.2 ร้อยละของงบประมาณล้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณของส่วนราชการและจังหวัด
- 3.3 จำนวนวันอบรมต่อคนต่อปี
- 3.4 มีแผนพัฒนาสมรรถนะข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับข้อวางแผนทางสมรรถนะ(Competency Gaps)ของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน
- 3.5 มีระบบและวิธีการอ่ายอหوكความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและจังหวัด
- 3.6 มีฐานข้อมูลด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ครบถ้วนและทันสมัย

### มิติที่ 3: ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness)

#### ปัจจัยที่ใช้ในการประเมิน

4. การมีระบบบริหารผลงาน (Performance Management)

##### ตัวชี้วัด (KPIs)

- 4.1 มีระบบและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานระดับบุคคล ที่ช่วยให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานทราบว่าเป้าหมาย และผลการปฏิบัติงานของตนเชื่อมโยงและสอดคล้องกับเป้าหมายของกลุ่มหนือที่มีงานและของส่วนราชการ และจังหวัด
- 4.2 มีระบบและวิธีการจัดลำดับผลงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน (Performance Ranking) ในส่วนราชการและ จังหวัด
- 4.3 มีการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ขึ้นเงินเดือน จ่ายค่าตอบแทนหรือให้สิ่งจูงใจอื่นๆ ได้โดยผลการปฏิบัติงาน
- 4.4 จำนวนคำร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่เป็นธรรมในประเมินผลการปฏิบัติงาน และการจ่ายค่าตอบแทนหรือให้ สิ่งจูงใจตามผลการปฏิบัติงาน

มิติที่สี่ เป็นมิติที่บ่งชี้ว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดมีความโปร่งใส และพร้อมให้มีการตรวจสอบหรือไม่ โดยเน้นความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และการดำเนินการทางวินัย บนหลักของความสามารถ หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักมนุษยธรรม

#### มิติที่ 4: ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

##### ปัจจัยที่ใช้ในการประเมิน

- การรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

##### ตัวชี้วัด (KPIs)

- การบรรลุเป้าหมาย การได้รับข้อเสนอแนะ คำแนะนำ การให้ค่าตอบแทนและรางวัลเชิงบวก ที่นำไปตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง และอีดิฟลักษณะ หลักสมรรถนะ และหลักคุณธรรม
- ระดับความพึงพอใจของข้าราชการต่อการบรรลุเป้าหมาย การได้รับข้อเสนอแนะ คำแนะนำ และการให้รางวัลเชิงบวก
- จำนวนคำถูกเรียก คำร้องทุกคำ และคำร้องเรียน เกี่ยวกับการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของทั้งหน้าส่วนราชการและผู้ว่าราชการจังหวัดซึ่งผ่านการสอบสวนแล้ว

## มิติที่ 4: ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

(HR Accountability)

### ปัจจัยที่ใช้ในการประเมิน

2. ความโปร่งใสของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

### ตัวชี้วัด (KPIs)

- 2.1 มีการประกาศเกณฑ์การตัดสินใจเรื่องการใช้คุณภาพของทั้งหน้าส่วนราชการและผู้ว่าราชการจังหวัด ในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเปิดเผย
- 2.2 มีการจัดเก็บหลักฐานและหรือรายงานเกี่ยวกับการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ชัดเจน หรือสามารถซึ่งได้รับผลประโยชน์ได้ตรวจสอบ
- 2.3 มีการจัดทำแผนราชการในสังฆาราม และรายงานผลการดำเนินการตามแผนราชการในสังฆาราม

**มิติที่ห้า** มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน โดยให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและระบบงาน การจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมจากสวัสดิการตามกฎหมาย และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างข้าราชการผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

## มิติที่ 5: คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

(Quality of Work Life)

### ปัจจัยที่ใช้ในการประเมิน

1. ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและระบบงาน

### ตัวชี้วัด (KPIs)

- 1.1 ระดับความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและระบบงาน
- 1.2 ร้อยละของคำร้องเรียนหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและสภาพแวดล้อมในการทำงานและการจัดระบบงาน ซึ่งส่วนราชการและจังหวัดนั้นไปปฏิบัติ หรือขับไปดำเนินการ หรือปรับปรุงแก้ไข
- 1.3 มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อช่วยให้การบริหารและปฏิบัติงานง่ายขึ้น มีความสะดวกและรวดเร็ว

## มิติที่ 5: คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life)

### ปัจจัยที่ใช้ในการประเมิน

2. การจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมจากสวัสดิการตามกฎหมาย

### ตัวชี้วัด (KPIs)

- 2.1 จำนวนสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ส่วนราชการและแขวงที่ดีริเริ่มดีให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ที่อยู่ที่บ้านอื่น (Benchmarking)
- 2.2 ระดับความพึงพอใจของข้าราชการต่อสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ส่วนราชการและแขวงที่ดีที่เพิ่มเติมให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน
- 2.3 ร้อยละของสำหรองเรียนหรือเส้นอ่อนเนื่องเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวก ซึ่งส่วนราชการและแขวงที่ดีนำไปปฏิบัติหรือรับไปดำเนินการหรือปรับปรุงแก้ไข

## มิติที่ 5: คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life)

### ปัจจัยที่ใช้ในการประเมิน

3. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

### ตัวชี้วัด (KPIs)

- 3.1 ระดับความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบายและรูปแบบการบริหารของฝ่ายบริหารในส่วนราชการและแขวงที่ดี
- 3.2 การจัดช่องทางให้ฝ่ายบริหารและข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานได้มีการสื่อสารกันอย่างสะดวกและไม่มีข้อขัดแย้ง
- 3.3 จำนวนกิจกรรม โครงการหรือมาตรการที่ส่วนราชการและแขวงที่ดีริเริ่มขึ้นเพื่อสร้างและหรือรักษาความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการ และระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง (โดยเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น)

## 4.5 บทสรุป

กล่าวโดยสรุป ส่วนราชการและจังหวัด ซึ่งการบริหารทรัพยากรบุคคลมีสมรรถนะสูง ต้องมีหลักหลักฐานที่แสดงว่า มิติต่างๆทั้งห้ามิติ ได้รับการบริหารจัดการเป็นอย่างดี การนำ“แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด” มาเป็นไม้บรรทัดสำหรับวัดความสำเร็จด้านการบริหารคนในส่วนราชการ จึงเป็นเครื่องมือสำคัญ ที่จะช่วยให้ส่วนราชการและจังหวัด ได้พัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อช่วยให้บรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ ยังจะช่วยให้การกระจายอำนาจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างราบรื่น โดยในอนาคต องค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลจะกำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างกว้างๆ ส่วนราชการและจังหวัด จะต้องบริหารและจัดการคนเอง โดยคำนึงถึงเป้าหมาย พันธกิจและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ตามปรัชญาการบริหารที่ว่า ส่วนราชการและจังหวัด รับผิดชอบโดยตรงต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ของตนเอง ... และท่านพร้อมที่จะสวมบทบาทใหม่นี้อย่างเต็มที่แล้วหรือยัง?

