

ที่ ขร ๐๐๐๓/๐๒๔๘



สำนักงานคลังจังหวัดเชียงราย
ถนนแม่ฟ้าหลวง ขร ๕๗๑๐๐

๑๕ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง การประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดเชียงราย

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงราย

อ้างถึง หนังสือจังหวัดเชียงราย ด่วนที่สุด ที่ ขร ๐๐๑๗.๕/ว ๕๓๔ ลงวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๖

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบลงนามรับทราบประกาศ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. แบบรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ ชุด
ของจังหวัดเชียงราย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๓. แบบรายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ของจังหวัดเชียงราย จำนวน ๑ ชุด
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง จังหวัดเชียงรายได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดเชียงราย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยสำนักงาน ป.ป.ช. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ได้กำหนดให้ “นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล” เป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน ITA ที่จะต้องเก็บข้อมูลจากแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) โดยขอให้หน่วยงานแจ้งให้ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำและบุคลากรในหน่วยงานลงนามรับทราบประกาศ พร้อมทั้งจัดทำรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ของจังหวัดเชียงราย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และจัดทำรายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดเชียงราย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จัดส่งให้จังหวัดเชียงรายทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ hr.cr44@gmail.com ภายในวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๖ นั้น

สำนักงานคลังจังหวัดเชียงราย ขอส่งแบบลงนามรับทราบประกาศ และรายงานผลการดำเนินการดังกล่าว รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางสุชญา การงาน)
คลังจังหวัดเชียงราย

กลุ่มงานวิชาการ

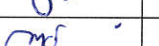
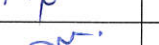
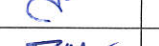
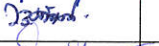
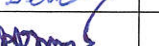
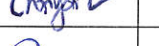
โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๕๓๑๕ ๐๑๗๖-๗ ต่อ ๓๐๘

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) : cri@cgd.go.th

แบบรายงานรับทราบประกาศจังหวัดเชียงราย ลงวันที่ ๑๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

เรื่อง นโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดเชียงราย

ข้าพเจ้า ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และบุคลากร ของหน่วยงานสำนักงานคลังจังหวัดเชียงราย ได้ศึกษาและทำความเข้าใจประกาศจังหวัดเชียงราย ลงวันที่ ๑๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เรื่องนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดเชียงราย จึงได้ลงนามรับทราบและพร้อมจะดำเนินการตามประกาศฯ ดังกล่าวอย่างเคร่งครัด

ที่	ชื่อ -สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	วันที่ รับทราบ
๑	นางสุชนา การงาน	คลังจังหวัดเชียงราย		
๒	นางสาวปนัดดา ดอกอินทร์	นักวิชาการคลังชำนาญการพิเศษ		
๓	นางสาวผ่องพรรณ วรรณคำ	นักวิชาการคลังชำนาญการพิเศษ		
๔	นางสาวพรพิมล เลิศฤทธิ์	นักวิชาการคลังชำนาญการพิเศษ		
๕	นางบุญเวส เสาร์รังษี	นักวิชาการคลังชำนาญการ		
๖	นางพรจันทร์ สุริยา	นักวิชาการคลังชำนาญการ		
๗	นางนงนุช ปัญญาทิพย์	นักวิชาการคลังชำนาญการ		
๘	นางเกื้อกุล วงศ์เสนา	นักวิชาการคลังชำนาญการ		
๙	นายวิษณุพล พรสีบ	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ		
๑๐	นางรุ่งวิชา คำบุรี	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ		
๑๑	นางสาววิศนันท์ วุฒิ	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ		
๑๒	นางปภาภรณ์ พรจิตไพศาล	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ		
๑๓	นางสาวนพวรรณ มณีรัตน์	นักวิชาการคลังปฏิบัติการ		
๑๔	นางสาวปวีณา กาบทอง	นักวิชาการคลังปฏิบัติการ		
๑๕	นายพรพจน์ ดอนชัย	เจ้าพนักงานการคลังชำนาญงาน		
๑๖	นางสาวกชพร เสมอใจ	เจ้าพนักงานการคลังชำนาญงาน		
๑๗	นางสาวชญาณิสรา ชันทสีมา	เจ้าพนักงานการคลังปฏิบัติงาน		
๑๘	นางสาวอรณิชา ดิษฐ์วรโชติ	เจ้าพนักงานการคลังปฏิบัติงาน		
๑๙	นายสมภพ วงศ์พุ่ม	พนักงานขับรถยนต์ ส.๒		
๒๐	นางสาวมยุรี จัปใจ	นักวิชาการคลัง		
๒๑	นางสุนีย์ ไทฤทธิ์	เจ้าหน้าที่การคลัง		
๒๒	นางสาววิมลสิริ เสี่ยงเพราะ	เจ้าหน้าที่การคลัง		
๒๓	นางสาวปรมาภรณ์ เพียรธรรม	นักวิชาการคลัง		

ผู้รายงาน.....หัวหน้าหน่วยงาน

(นางสุชนา การงาน)

คลังจังหวัดเชียงราย

วันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๖



ประกาศจังหวัดเชียงใหม่
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ของจังหวัดเชียงใหม่
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลในอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่ เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกีดตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนการปฏิรูปประเทศ รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ตามระเบียบ กฎหมาย

จังหวัดเชียงใหม่ จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดเชียงใหม่ ตามมติของสำนักงาน ก.พ. ที่เห็นชอบต่อหลักการองค์ประกอบ และวิธีการประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ หรือเรียกว่า “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล” หรือ HR Scorecard (Human Resource Scorecard) หรือเครื่องมือที่ใช้ประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนขององค์กร ให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับการกิจขององค์กร

องค์ประกอบของการประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย ๔ ส่วน ดังนี้

๑. **มาตรฐานความสำเร็จ** ของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการและจังหวัด หมายถึง ผลการบริหารราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นเป้าหมายสุดท้ายที่ส่วนราชการต้องบรรลุ

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

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

๔. **ผลการดำเนินงาน** หมายถึง ข้อมูลจริงที่ใช้เป็นหลักฐานในการประเมินว่าส่วนราชการและจังหวัดได้ดำเนินการตามนโยบายแผนงานโครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จ

ส่วนราชการและจังหวัดเชียงใหม่จะต้องบริหารทรัพยากรบุคคลที่เน้นความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Alignment) ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับนโยบาย ระดับยุทธศาสตร์ และระดับปฏิบัติการ โดยแต่ละระดับมีจุดเน้นที่แตกต่างกัน ดังนี้

๑) **ระดับการบริหารนโยบาย** เน้นการบริหารและพัฒนากำลังคน โดยสำนักงาน ก.พ. เป็นผู้เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรี เกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของบุคลากรภาครัฐ การกำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และใช้เป็นแนวทาง ในการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด โดยมีมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ๕ ด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

(๑) มีนโยบายแผนงานและมาตรการด้าน HR ที่สอดคล้องกับเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ และจังหวัด

(๒) มีการวางแผนและบริหารกำลังคน (Workforce planning and Management)

(๓) มีการบริหารกำลังคน กลุ่มที่มีทักษะและสมรรถนะสูง (Talent Management)

(๔) มีการสร้างการพัฒนา และสืบทอดของตำแหน่งบริหาร (Community and Replacement Plan)

ด้านที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

(๑) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

(๒) ระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องเที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายของกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องบประมาณรายจ่ายเหมาะสม สะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) และความคุ้มค่า (Value for Money)

(๔) นำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการและจังหวัด เพื่อปรับปรุงการบริหารและบริการ (HR Automation)

ด้านที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Effectiveness)

(๑) การรักษาข้าราชการที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย (Retention)

(๒) ความพึงพอใจของข้าราชการต่อนโยบาย มาตรการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Development and Knowledge Management)

(๔) การมีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพและคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ ที่สามารถจำแนกและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Performance Management)

ด้านที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

(๑) ความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ และผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และการดำเนินการทางวินัยบนหลักการของความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักมนุษยธรรม

(๒) ความโปร่งใสของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ

ด้านที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life)

(๑) ความพึงพอใจของข้าราชการต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน

(๒) การจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมจากสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด

(๓) ความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการผู้ปฏิบัติงานและระหว่างข้าราชการ ผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

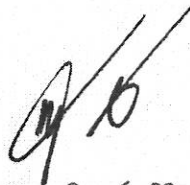
๒) ระดับการบริหารยุทธศาสตร์ เน้นที่การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ โดยส่วนราชการ และจังหวัดจะต้องบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการให้สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลโดยการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย (Target) ที่ชัดเจนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม มีจุดมุ่งเน้นให้เกิดผลตามตัวชี้วัด และระดับเป้าหมายที่ต้องการ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจะเป็นส่วนหนึ่งของแผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ดังนั้น แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จึงเป็นแผนที่มุ่งเน้นการสนับสนุนให้กำลังคนสามารถปฏิบัติภารกิจ ให้บรรลุเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการและมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้ก้าวไปสู่วิสัยทัศน์ ที่ต้องการ

๓) ระดับการปฏิบัติการ เน้นที่งานปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยส่วนราชการ ต้องจัดทำแผนงาน โครงการและมาตรการซึ่งสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่จะทำให้ ส่วนราชการสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพที่ชัดเจนตามที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายจะเป็นสิ่งกำหนดแผนงานและกิจกรรมในทางปฏิบัติ รวมทั้งใช้เป็นเครื่องมือติดตามความก้าวหน้า และประเมินผลสำเร็จของการดำเนินกิจกรรม

จึงประกาศเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายพุดพิงศ์ ศิริมาตย์)

ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงราย