

## เกณฑ์ประเมินประสิทธิผลแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์

เกณฑ์ประเมินประสิทธิผลแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีดังนี้

1. ตอบสนองความจำเป็นขององค์กร ได้อย่างน่าพอใจ
2. สังเคราะห์กลยุทธ์จากการศึกษาวิเคราะห์ที่ละเอียดถี่ถ้วน ไม่ใช่เป็นแค่ความปรารถนา
3. กลยุทธ์ที่กำหนด สามารถแปลงไปสู่การปฏิบัติได้ ตลอดจนสามารถคาดการณ์ได้ถึงสิ่งที่จำเป็นต้องปฏิบัติ รวมทั้งปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตได้
4. กลยุทธ์มีความสอดคล้องและสนับสนุนกลยุทธ์อื่นๆ ในแผนฯ
5. มีการพิจารณาถึงความจำเป็นต่างๆ ของผู้บริหารระดับกอง/ สำนัก ในสายงานหลัก ตลอดจนบุคลากร และผู้มีส่วนได้เสีย

แผนกลยุทธ์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ต้องเป็นแผนที่ทำให้นุคลากรรู้สึกได้ว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์กร ได้รับรู้ภารกิจขององค์กร ได้รับรู้ว่าตนเอง/ ทีมงาน มีส่วนอย่างไรต่อการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร โดยที่แผนฯ ต้องแสดงให้เห็นชัดว่า สิ่งที่บุคลากรรายบุคคล/ ทีมงาน จะต้องทำนั้นตรงกับกลยุทธ์ใด จะได้รับรางวัล ค่าตอบแทนอย่างไร จะพัฒนาบุคลากรอย่างไร และบุคลากรจะก้าวหน้าเติบโตได้อย่างไร

### แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสป. มท.

การกำหนดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เป็นไปตามรหัส SP 3 หมวด 2 การวางแผนยุทธศาสตร์ ของตัวชี้วัดการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ซึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยได้กำหนดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสป. มท. พ.ศ. 2551 - 2554 ไว้แล้ว แผนฯ ดังกล่าวมีกลยุทธ์ด้านต่างๆ ประกอบด้วย

1. การกำหนดนโยบายด้านทรัพยากรบุคคล
2. การมีระบบบุคลากรที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จตามยุทธศาสตร์/ ภารกิจ
3. การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง
4. การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล
5. การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมหลัก
6. การพัฒนาเกณฑ์และเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติราชการ
7. การกำหนดกรอบสมรรถนะข้าราชการ สป. มท.
8. การส่งเสริมความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
9. การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ สป. มท.

ทั้งนี้การใช้คำว่า ‘ทรัพยากรบุคคล’ ในที่นี้เป็นการใช้้อยู่คำตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ. ซึ่งเป็นการใช้คำดังกล่าวในทางปฏิบัติ อย่างไรก็ตาม ในทางทฤษฎียังคงใช้คำว่า ‘ทรัพยากรมนุษย์’ เพราะตรงความหมายของคำศัพท์ human resource มากกว่า

อย่างไรก็ตาม ตามรหัส SP 3 L/I หมวด 2 การวางแผนยุทธศาสตร์ของตัวชี้วัดการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) กำหนดให้มีการทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการให้มีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการ 4 ปีและแผนปฏิบัติราชการประจำปี อีกด้วย

### **กระบวนการนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสป. มท.ไปสู่การปฏิบัติ**

ในการนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสป. มท. ไปสู่การปฏิบัตินั้น กองการเจ้าหน้าที่ สป. มท. ได้กำหนดแผนกลยุทธ์การดำเนินงาน พ.ศ. 2552-2554 โดยกำหนดประเด็นหลัก 4 ประการ คือ

1. สร้างประสิทธิผลในการสนับสนุนภารกิจสป. มท. (มิติประสิทธิผล)
2. ส่งเสริมจรรยาข้าราชการและคุณภาพการให้บริการ (มิติคุณภาพ)
3. เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (มิติประสิทธิภาพ)
4. ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาองค์กร (มิติการเรียนรู้และการพัฒนาองค์กร)

เมื่อกำหนดแผนดำเนินงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือการกำหนดแผนปฏิบัติการประจำปี ซึ่งเป็นแผนรายปีของกองการเจ้าหน้าที่ (ซึ่งถ่ายทอดภารกิจจากแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สป. มท. และภารกิจตามคำรับรองของ สป. มท. ที่กองการเจ้าหน้าที่เป็นเจ้าภาพรับผิดชอบ) หลังจากนั้น ทุกกลุ่มงานได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของกลุ่มงาน เมื่อได้แผนปฏิบัติการประจำปีของกลุ่มงานแล้ว เจ้าหน้าที่แต่ละคนในแต่ละกลุ่มงานจึงกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลของตนเองตามรอบการประเมินที่ 1 และรอบการประเมินที่ 2 ต่อไป