



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลชัยชุมพล

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) ได้ ได้ประกาศ ในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๓ โดยมีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาประเทศให้บรรลุวิสัยทัศน์ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยยุทธศาสตร์ ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐกำหนดให้ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ ปรับวัฒนธรรมการทำงาน ให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และประโยชน์ส่วนรวมมีความทันสมัยและพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใสปลอดทุจริต และประพตติมิชอบประกอบกับแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดินได้มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนา ของยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐโดยมุ่งเน้นในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถดึงดูดรักษาใจผู้มีความรู้ความสามารถสูงและส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและเพื่อให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปีรวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ(Integrity and Transparency Assessment : ITA) จังหวัดอุดรดิติตจึงได้มีการกำหนดนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจ ของหน่วยงานโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

จังหวัดอุดรดิติตได้เห็นความสำคัญ การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรทั้งในส่วนของ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรใหม่เพื่อเข้าทำงานในตำแหน่งแรกบรรจุ และการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรภายใน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นโดยมีการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่หน่วยงานกลาง ทางด้าน การบริหาร ทรัพยากรบุคคลกำหนดรวมทั้ง นำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือก บุคลากรมาใช้เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทักษะและสมรรถนะ โดยมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

๑.๑ การสรรหาข้าราชการ : สนับสนุนข้อมูลด้านอัตรากำลังของหน่วยงานสำหรับประกอบการวางแผนอัตรากำลังให้หน่วยงานต้นสังกัดในการจัดทำแผนกำลังคนตามช่วงระยะเวลาที่กำหนด

๑.๒ การสรรหาพนักงานราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ : กำหนด แนวทางการปฏิบัติดังนี้

๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสูญเสียกำลังคน

๒) การรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรร เป็นพนักงาน ราชการทั่วไปหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐต้อง ประกาศทางเว็บไซต์จังหวัดอุตรดิตถ์หรือเว็บไซต์ของหน่วยงานและแจ้งข่าวไปยังหน่วยงานอื่นเพื่อสร้างการ รับรู้และเข้าถึงผู้สนใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือก สรรจากผู้แทนหน่วยงาน เพื่อให้สามารถ เลือกสรรผู้มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๒. ด้านการพัฒนา (Development)

จังหวัดได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมากเพราะถือว่าการ บริหารและพัฒนาเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถทักษะและสมรรถนะ เพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและมีความพร้อมในการรองรับภารกิจที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต จังหวัดจึง วางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาต่อเนื่องและเป็นระบบเพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และ พัฒนาตนเองให้เต็มตามศักยภาพเพื่อให้ความรู้แก่บุคลากรกลุ่มต่างๆโดยมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

๒.๑ ส่วนราชการ ให้ความร่วมมือในการสำรวจความต้องการ พัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ดันสังกัด

๒.๒ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการ ปฏิบัติงานตามหลักสูตรต่างๆที่จัดโดยสำนักงาน ก.พ. หรือหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานทางวิชาการจัดขึ้น รวมทั้งการจัดโครงการกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการเพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติงาน

๒.๓ ส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาตนเองในหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการผ่านระบบ อิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนและแหล่งความรู้อื่นๆ

๒.๔ ส่งเสริมการนำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมาใช้ในระบบ การพัฒนาบุคคล (Human Resource Development System : HRDS) ส่งเสริมการพัฒนาบุคคล คนด้าน การปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานทางจริยธรรมการ เสริมสร้างค่านิยมด้านความพอเพียงมีวินัยสุจริตและมีจิตอาสา

๓. การรักษาไว้(Retention)

จังหวัดอุตรดิตถ์มีนโยบายในการ บริหารเส้นทางความก้าวหน้าทางสายงาน(Career Path) เพื่อ การวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการวางแผนความต่อเนื่องในสายงานในขณะเดียวกันก็เป็นการจูงใจให้ พนักงานพัฒนาตนเองในการทำงานการสร้างผลงาน การสั่งสม ความรู้และประสบการณ์เพื่อการเติบโตตาม เส้นทางตามสายงาน ซึ่งมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

๓.๑ สนับสนุนข้อมูลบุคลากรแก่หน่วยงานบริหารงานบุคคลส่วนกลางในการจัดทำแผนสืบทอด ตำแหน่งทางการบริหาร(Succession plan) เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรองรับการสูญเสียบุคลากร เนื่องจาก การเกษียณอายุราชการในแต่ละปี

๓.๒ ปรับปรุงฐานข้อมูลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับจังหวัด(Province Personal Infomation System : PPIS) ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๓.๓ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรในด้านความเป็นอยู่บ้านพักสถานที่ออกกำลังกายจัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากรเช่นการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นจังหวัดการมอบเกียรติบัตรแก่บุคลากรที่เป็นบุคลากรดีเด่นในโอกาสต่างๆ

๔. การใช้ประโยชน์(Utilization)

จังหวัดอุดรธานีได้มีการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยยึดหลักความโปร่งใสเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติมีการสื่อสารให้เจ้าหน้าที่บุคลากรในสังกัดรับทราบนโยบายกฎระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลมีช่องทางให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลด้านการบริหารจัดการทรัพยากรข้อมูลรวมทั้งผู้บริหารมีการสื่อสารมอบหมายงานสอนงานและพัฒนางานตลอดจนควบคุมกำกับดูแลให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยเป็นไปตามข้อบังคับระเบียบและจรรยาบรรณในการทำงานซึ่งแนวทางการปฏิบัติดังนี้

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้งควบคุมกำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามข้อบังคับระเบียบและจรรยาบรรณในการทำงาน

๔.๒ การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมิน ผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งจะยึดความรู้ความสามารถประโยชน์สูงสุดและปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้

๔.๓ วางระบบ การบริหารจัดการนี้การบริหารทรัพยากรบุคคลให้ลดความซ้ำซ้อนกับภารกิจที่รับผิดชอบเพื่อให้เกิด ความคุ้มค่าและสามารถขับเคลื่อนผลการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔.๔ เพื่อความยืดหยุ่น คล่องตัวกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลในทุกขั้นตอนเช่นการมอบหมายงานให้กับบุคลากรในสังกัดหากยังมีผลการปฏิบัติการ ในระดับต้องปรับปรุงควรให้มีการโยกย้ายเปลี่ยนงานเพื่อให้ตรงกับความรู้ความสามารถและสมรรถนะของบุคลากรตามตำแหน่ง

๔.๕ วางระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดและกำกับติดตามผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรให้เป็นไปตามตัวชี้วัดที่กำหนด

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายมาตร อินมา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชัยภูมิพล