ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญต่อองค์กร เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์กร และมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรไปสู่เป้าหมายและสนองตอบความต้องการของประชาชน จึงต้องมีการพัฒนาและการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดี มีความคล่องตัว ยืดหยุ่น โดยยึดหลักสมรรถนะ หลักผลงานและหลักคุณธรรม รวมทั้งมีการวางแผนทรัพยากรบุคคลเพื่อให้มีกำลังคน ประเภท ทักษะ และสมรรถนะที่ต้องการในแต่ละช่วงเวลาได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาขององค์กร ให้มีความพร้อมและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดังนั้น เพื่อเป็นการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร จึงอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๓๕/๕ (๑) กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย ดังนี้

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ขับเคลื่อนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ให้มีขีดสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน เพื่อจัดบริการสาธารณะ/กิจกรรมสาธารณะตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้กับประชาชนให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและสนองตอบความต้องการของประชาชน

๒. เสริมสร้างรูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

๓. สนับสนุนการสร้างสรรค์ผลงานของบุคลากรที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและประชาชน

๔. พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงรายให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ และมีความสุขในการทำงาน

๕. เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรเกิดความผูกพันในองค์กร

พันธกิจที่ ๑ กำหนดโครงสร้างองค์กรและระบบการบริหารงาน

<u>เป้าประสงค์</u>

๑. มีโครงสร้างการบริหารงานที่เหมาะสม สนับสนุนการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจ นโยบายและยุทธศาสตร์ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กร

๒. มีการกำหนดสมรรถนะด้านการสรรหา การคัดเลือก การแต่งตั้ง และการเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร

<u>กลยุทธ์</u>...

กลยุทธ์

๑. กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและจัดระบบงานให้สอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กร และเป็นไปตามหลักเกณฑ์การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง

๒. กำหนดสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการสรรหา การคัดเลือก การแต่งตั้งและการเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อเป็นเครื่องมือในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งและสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร

พันธกิจที่ ๒ บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและอัตรากำลัง

เป้าประสงค์

๑. มีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่และตอบสนองต่อภารกิจงานขององค์กร สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๒. มีระบบการบริหารอัตรากำลังที่สามารถตอบสนองจำนวนบุคลากร ได้ทันต่อความต้องการในแต่ละช่วงเวลา โดยสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร และมีการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากรที่มีความสามารถได้เติบโตในระดับที่สูงขึ้น

กลยุทธ์

๑. วางแผนการใช้อัตรากำลังและกำหนดกรอบอัตรากำลังของส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานขององค์กร เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจ นโยบาย และยุทธศาสตร์ขององค์กรไปสู่เป้าหมายและตอบสนองความต้องการของประชาชนสูงสุด

๒. วางแผนความต้องการกำลังคนในระยะ ๓ ปีข้างหน้า โดยสำรวจจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันและอัตรากำลังที่ต้องการเพิ่มหรืออัตรากำลังที่คาดว่าจะสูญเสีย เนื่องจากการเกษียณอายุราชการหรือครบสัญญาจ้างในแต่ละปี เพื่อการสรรหาและใช้ประโยชน์อย่างเหมาะสม และวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากร

พันธกิจที่ ๓ เพิ่มศักยภาพของทรัพยากรบุคคลในการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์

๑. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรสามารถวัดและประเมินความรู้ ความสามารถ การปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างแท้จริง

๒. พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกตำแหน่ง โดยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานให้สามารถสร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย

๓. บุคลากรได้รับการปลูกฝังจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีความรับผิดชอบ ยึดมั่นในระบบคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ดำเนินชีวิตยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สร้างความน่าเชื่อถือและเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคคลทั่วไป

กลยุทธ์...

กลยุทธ์

๑. จัดทำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับลักษณะงานขององค์กรและเป็นไปตามแบบประเมินตามที่ ก.จ. กำหนด โดยคำนึงถึงระบบการบริหารผลงานที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานรายบุคคลไปสู่ผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร

๒. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่ม สามารถสร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายและตอบสนองความต้องการของประชาชนสูงสุด

๓. ส่งเสริมการเรียนรู้หลักการปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดีตามรอยพระยุคลบาท รวมทั้งเสริมสร้างวินัยและป้องกันการกระทำผิด โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้บุคลากรมีวินัยในตนเอง เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและป้องกันการกระทำผิดวินัยในองค์กร

พันธกิจที่ ๔ เสริมสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้และเรียนรู้ในองค์กร

เป้าประสงค์

๑. มีการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรให้สมารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ สามารถสร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์กรและนำองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากรและเป็นแหล่งรวบรวมความรู้ในองค์กร สามารถเข้าถึงได้ง่ายและสะดวก เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้รับรู้ ข้อมูลข่าวสาร เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน และนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กร โดยนำหลักการความรู้ (Knowledge Management : KM) มาใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างและพัฒนาความรู้ รวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการมาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาเรียนรู้ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้และนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. จัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้เป็นแหล่งรวบรวมองค์ความรู้ในองค์กร เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงความรู้และศึกษาเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พันธกิจที่ ๕ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ

เป้าประสงค์

๑. แจ้งให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย รวมทั้งข้อบังคับองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย ว่าด้วยจรรยาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย

๒. ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทางตามระเบียบหนังสือสั่งการ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

กลยุทธ์...

<u>กลยุทธ์</u>

๑. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ทั้งนี้ กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย ดำเนินการรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ครั้งที่ ๑ รอบ ๖ เดือน (ภายในวันทำการสุดท้ายของเดือนเมษายน)

ครั้งที่ ๒ รอบ ๑๒ เดือน (ภายในวันทำการสุดท้ายของเดือนตุลาคม)

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายเทอดเกียรติ สุกใส)
ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย