



ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญต่อองค์กร เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์กร และมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรไปสู่เป้าหมายและสนองตอบความต้องการของประชาชน จึงต้องมีการพัฒนาและการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดี มีความคล่องตัว ยืดหยุ่น โดยยึดหลักสมรรถนะ หลักผลงานและหลักคุณธรรม รวมทั้งมีการวางแผนทรัพยากรบุคคลเพื่อให้งานกำลังคน 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. ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีขีดสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน เพื่อจัดบริการสาธารณะ/กิจกรรมสาธารณะตามอำนาจหน้าที่และนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้กับประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. ปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่รองรับการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ให้สอดคล้องกับนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและประชาชน

๔. ยึดระบบคุณธรรมและการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน

๕. พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงรายให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีความสุขในการทำงาน และเกิดความผูกพันในองค์กร

พันธกิจที่ ๑ กำหนดโครงสร้างองค์กรและระบบการบริหารงานที่เพิ่มขีดความสามารถขององค์กร

เป้าประสงค์

๑. มีโครงสร้างการบริหารงานที่เหมาะสม สนับสนุนการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจ นโยบายและยุทธศาสตร์ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กร

๒. มีการกำหนดสมรรถนะด้านการสรรหา การคัดเลือก การแต่งตั้ง และการเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วยระบบคุณธรรมและสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร

กลยุทธ์

๑. กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและจัดระบบงานให้สอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กร ทั้งแนวราบและแนวดิ่ง

๒. กำหนดสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการสรรหา การคัดเลือก การแต่งตั้ง และการเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อเป็นเครื่องมือในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่ง และสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร

พันธกิจที่ ๒ บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและอัตรากำลัง

เป้าประสงค์

๑. มีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่และตอบสนองต่อภารกิจงานของ องค์กร สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๒. มีระบบการบริหารอัตรากำลังที่สามารถตอบสนองจำนวนบุคลากร ได้ทันต่อความ ต้องการในแต่ละช่วงเวลา โดยสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร และมีการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากรที่มีความสามารถได้เติบโตในระดับที่สูงขึ้น

กลยุทธ์

๑. วางแผนการใช้อัตรากำลังและกำหนดกรอบอัตรากำลังของส่วนราชการให้เหมาะสมกับ ภารกิจและปริมาณงานขององค์กร เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจ นโยบาย และ ยุทธศาสตร์ขององค์กรไปสู่เป้าหมายและตอบสนองความต้องการของประชาชนสูงสุด

๒. วางแผนความต้องการกำลังคนในระยะ ๓ ปีข้างหน้า โดยสำรวจจำนวนอัตรากำลังที่มี อยู่ในปัจจุบันและอัตรากำลังที่ต้องการเพิ่มหรืออัตรากำลังที่คาดว่าจะสูญเสีย เนื่องจากการเกษียณอายุราชการ หรือครบสัญญาจ้างในแต่ละปี เพื่อการสรรหาและใช้ประโยชน์อย่างเหมาะสม และวางแผนความก้าวหน้าใน สายอาชีพเพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากร

พันธกิจที่ ๓ เพิ่มศักยภาพของทรัพยากรบุคคลในการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์

๑. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับเป้าหมายของ องค์กรสามารถวัดและประเมินความรู้ ความสามารถ การปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างแท้จริง

๒. พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกตำแหน่ง โดยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะใน การปฏิบัติงานให้สามารถสร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย

๓. บุคลากรได้รับการปลูกฝังจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีความรับผิดชอบ ยึดมั่นในระบบคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ดำเนิน ชีวิตยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สร้างความน่าเชื่อถือและเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคคลทั่วไป

กลยุทธ์

๑. จัดทำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพันธกิจขององค์กรและนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยคำนึงถึงระบบการบริหารผลงานที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานรายบุคคลไปสู่ผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร

๒. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่ม สามารถสร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายและตอบสนองความต้องการของประชาชนสูงสุด

๓. ส่งเสริมการเรียนรู้หลักการปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดีตามรอยพระยุคลบาท รวมทั้งเสริมสร้างวินัยและป้องกันการกระทำผิด โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้บุคลากรมีวินัยในตนเอง เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและป้องกันการกระทำผิดวินัยในองค์กร

พันธกิจที่ ๔ เสริมสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้และเรียนรู้ในองค์กร เป้าประสงค์

๑. มีการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ สามารถสร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์กรและนำองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากรและเป็นแหล่งรวบรวมความรู้ในองค์กร สามารถเข้าถึงได้ง่ายและสะดวก เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้รับรู้ ข้อมูลข่าวสาร เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน และนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์

กลยุทธ์

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

๒. จัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้เป็นแหล่งรวบรวมองค์ความรู้ในองค์กร เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงความรู้และศึกษาเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว เพื่อพัฒนาค้นคว้าและพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พันธกิจที่ ๕ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ

เป้าประสงค์

๑. แจ้งให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย รวมทั้งข้อบังคับองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย ว่าด้วยจรรยาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย

๒. ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทางตามระเบียบหนังสือสั่งการ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

กลยุทธ์...

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และประกาศเจตจำนงสุจริต โปร่งใส และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

ให้กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย ดำเนินการรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ครั้งที่ ๑ รอบ ๖ เดือน (ภายในเดือนเมษายน)

ครั้งที่ ๒ รอบ ๑๒ เดือน (ภายในเดือนตุลาคม)

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นางอติธาร วันไชยธนวงศ์)

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย