ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
พ.ศ.๒๕๖๗

.....

ตามประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๖ กำหนดกรอบแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรและแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้เป็นไปตามกรอบและแนวทางการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐ ซึ่งมุ่งให้หน่วยงานของรัฐทุกภาคส่วนต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ประเทศไทย“มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”นั้น

เพื่อให้การขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ และปรับปรุงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นปัจจุบันและมีความเหมาะสมยิ่งขึ้น จึงยกเลิกประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๖ และกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน

การวางแผนกำลังคน หรือการกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตรากำลังบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง ดำเนินการโดยจัดทำเป็นแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยส่วนราชการต้องวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังด้วยวิธีการศึกษาคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอนของกระบวนงานมีการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานและคุณลักษณะของบุคลากรเพื่อการวางแผนอัตรากำลัง ซึ่งการกำหนดตำแหน่งบุคลากรในส่วนราชการต่าง ๆ ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด จำนวนเท่าใด ต้องคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ในกรณีที่ส่วนราชการไม่มีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงาน ก็ให้คงอัตรากำลังเดิม ในกรณีที่มีการปรับกระบวนงานทำให้มีลักษณะงาน ปริมาณ และคุณภาพของงานเปลี่ยนไปก็จะมีการวิเคราะห์และทบทวนอัตรากำลังโดยกองการเจ้าหน้าที่เป็นส่วนราชการที่รับผิดชอบในการดำเนินการ ทั้งนี้ การกำหนดกรอบโครงสร้าง และอัตรากำลังต้องผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก. จังหวัด)

สำหรับประเด็นหลักในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ทำให้การขับเคลื่อนการวางแผนกำลังสอดรับกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรีให้เป็นไปตามแผนการพัฒนาประเทศ ได้แก่ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการและภารกิจของส่วนราชการ แนวทางการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประกาศคุณธรรมจริยธรรมสำหรับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมีกระบวนการสรรหาสอดคล้องกับโครงสร้างและอัตรากำลังของส่วนราชการ มีกระบวนการที่โปร่งใสและเป็นธรรม เป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งเพิ่มช่องทางในการเผยแพร่ข้อมูลในการสรรหาให้หลากหลาย เพื่อการเข้าถึงข้อมูลของผู้สมัคร โดยการให้ข้อมูลกับผู้สมัครเกี่ยวกับตำแหน่งอย่างเพียงพอ เพื่อที่จะตรวจสอบความเหมาะสมกับตำแหน่ง และเก็บข้อมูลของผู้สมัครเป็นความลับ การสรรหาในทุกตำแหน่งจะต้องถูกคัดเลือกจากความรู้

ความสามารถ และสมรรถนะ คงไว้ซึ่งความมีมาตรฐาน โดยไม่มีการแบ่งแยก เชื้อชาติ เพศ หรือศาสนา และมีการปฐมนิเทศให้บุคลากรใหม่

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อประกอบการพิจารณาในเรื่องต่างๆ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น นอกจากนี้ ในการกำหนดตัวชี้วัดให้มีการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดจากผู้บริหารก่อนเพื่อถ่ายทอดตัวชี้วัดเป้าหมายฝ่ายบริหาร และเชื่อมโยงสู่เป้าหมายของแต่ละส่วนราชการ เพื่อนำไปสู่การกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดรายบุคคล โดยเป้าหมายและตัวชี้วัดรายบุคคลจะประกอบไปด้วยผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เพื่อให้บุคลากรทุกคนตระหนักและมีพฤติกรรมสอดคล้องกับค่านิยมองค์กร

๔. การส่งเสริมจริยธรรมและวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี ให้ความสำคัญและกำหนดแนวนโยบายเกี่ยวกับการมีจริยธรรมและวินัยในการปฏิบัติงาน ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น และมีการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และสร้างธรรมาภิบาลให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่องที่สำคัญ ได้แก่ (๑) โครงการอบรมปฐมนิเทศบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรีที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่ (๒) โครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร (๓) โครงการอบรมเพื่อเสริมสร้างวินัยให้แก่บุคลากร (๔) พิธีถวายสัตย์ปฏิญาณเพื่อเป็นข้าราชการที่ดีและพลังของแผ่นดินเพื่อปลูกฝังอุดมการณ์เพื่อชาติ ศาสน์ กษัตริย์ เป็นประจำทุกปีในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษาของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความตระหนักยึดมั่นในการประพฤติตน ทำงานตามกฎระเบียบวินัยและมีจริยธรรม

๕. การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี ใช้ระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่าง โดยวิธีการประกาศรับสมัครจากบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามต้องการ และประเมินความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล โดยวิธีการสอบข้อเขียน การสอบสัมภาษณ์ การประเมินสมรรถนะ โดยใช้วิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีรวมกันตามความเหมาะสมและความจำเป็นของตำแหน่งและมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาจากบุคคลภายในและภายนอกองค์กร

๖. การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรโดยกองการเจ้าหน้าที่เป็นหน่วยงานกลางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และตั้งงบประมาณรายจ่ายเพื่อรองรับการพัฒนาบุคลากรโดยมีวิธีการพัฒนา ดังนี้

(๑) การพัฒนาบุคลากรซึ่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี ดำเนินการเอง โดยการจัดทำโครงการและดำเนินการอบรมตามแผน เช่น การปฐมนิเทศสำหรับผู้ที่เข้ามาใหม่ เพื่อแนะนำให้รู้จักกับผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรีในระดับที่สำคัญ ๆ และเพื่อให้ได้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ หน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง การฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างวินัยและการรักษาวินัย การฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะทางการบริหาร ภาวะผู้นำ

(๒) การพัฒนาบุคลากรโดยการให้เข้ารับการศึกษาอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ โดยการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรซึ่งหน่วยงานอื่น หรือส่วนราชการอื่นจัด โดยให้เบิกค่าใช้จ่ายจากงบประมาณขององค์การบริหารบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี ซึ่งในแต่ละปี มีข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรีได้เข้ารับการศึกษาอบรมในหลักสูตรที่เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่และตำแหน่งของตนอย่างทั่วถึง

๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายงาน

การสร้างความก้าวหน้าในสายงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างความคาดหวังขององค์กรและความคาดหวังของบุคลากร เพื่อให้เกิดการมุ่งสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จร่วมกัน ซึ่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี ให้ความสำคัญต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยมีการกำหนดคำอธิบายระดับตำแหน่ง การพัฒนา ขีดความสามารถ เพื่อกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของตนเองและสนับสนุนให้มีการสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงานข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจากตำแหน่งประเภททั่วไป เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการก่อนที่จะสรรหาจากบุคคลภายนอก

๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้ดีขึ้น เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและให้สามารถดำรงชีพอย่างมีศักดิ์ศรีและมีความผาสุก เช่น การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในสำนักงาน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๗

(นายวิวัฒน์ นิติกาญจนา)
นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี