



ประกาศจังหวัดมหาสารคาม

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการศึกษาค้นแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จังหวัดมหาสารคาม จึงกำหนดนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล โดยให้คำนึงถึงระบบคุณธรรม ดังต่อไปนี้

๑. การรับบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ทางราชการ

๒. การบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพขององค์กรและลักษณะงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

๓. การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการให้ประโยชน์อื่นแก่ข้าราชการต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมโดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ และความประพฤติ และจะนำความคิดเห็นทางการเมืองหรือสังกัดพรรคการเมืองมาประกอบการพิจารณามีได้

๔. การดำเนินการทางวินัย ต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ

๕. การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความเป็นกลางทางการเมือง

และกำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดมหาสารคาม ให้ส่วนราชการถือปฏิบัติดังต่อไปนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลังของหน่วยงาน เพื่อใช้ในการวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจและบริบทพื้นที่ ตอบสนองยุทธศาสตร์ระดับจังหวัด ระดับประเทศ ตอบสนองความต้องการของประชาชน และสอดคล้องสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงของสังคม

๑.๒ จัดทำและปรับปรุงกระบวนการสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถและศักยภาพสอดคล้องกับตำแหน่งงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน เช่น พัฒนารูปแบบการจ้างงาน การสรรหาทดแทนหรือเพิ่มเติมในตำแหน่ง/สายงานที่จำเป็นหรือขาดแคลน

๑.๓ วางแผนสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์

๑.๔ ติดตาม ประเมินผลความสอดคล้องของแผนกำลังคนกับทิศทางการพัฒนางานในระดับพื้นที่ และนโยบายที่เกี่ยวข้อง

๑.๕ พัฒนาระบบสารสนเทศและช่องทางการสื่อสาร เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการกระบวนการสรรหาคัดเลือกได้อย่างมีประสิทธิภาพสำหรับผู้บริหาร และผู้ใช้บริการในทุกระดับ

๑.๖ เสริมสร้างความร่วมมือของภาคีเครือข่ายกำลังคน และแหล่งผลิตกำลังคน เพื่อให้สามารถกำหนดคุณลักษณะของผู้สมัครที่พึงประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

/๒. ด้านการพัฒนา...

๒. ด้านการพัฒนา (Development)

๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องตามความต้องการขององค์กรและบริบทองค์กร เพื่อให้สามารถกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นรูปธรรม

๒.๒ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล และส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรพัฒนาตนเอง ด้วยการอบรมกับหน่วยงานหรือองค์กรภายนอก รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องความรู้ต่างๆ ทั้งในระบบและนอกระบบ

๒.๓ ส่งเสริมการจัดทำเส้นทางและวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าทั้งสมรรถนะและผลงาน เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๒.๔ ส่งเสริมการพัฒนาขีดความสามารถของผู้นำทุกระดับในองค์กร

๒.๕ พัฒนาระบบการค้นหาและสร้างบุคลากรที่สมรรถนะสูง รวมถึงคนเก่ง คนดี เพื่อให้สามารถกำหนดบทบาทหน้าที่ให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร เกิดประโยชน์สูงสุด

๒.๖ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรต่อไป

๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

๓.๑ พัฒนาระบบและวางกลไกเพื่อส่งเสริมการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการให้สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะขององค์กร

๓.๒ พัฒนาระบบแรงจูงใจตามผลงาน ทั้งในระดับหน่วยงาน และบุคคล และเปิดโอกาสให้มีการเรียนรู้และปรับปรุงผลงานอย่างต่อเนื่อง

๓.๓ เสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน รวมถึงอาชีวอนามัยขององค์กรให้มีความปลอดภัย และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๓.๔ พัฒนาระบบและวางกลไกเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรมีความทุ่มเทและผูกพันต่อองค์กร

๓.๕ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมขององค์กร เพื่อเป็นแนวทางการประพฤติปฏิบัติของบุคลากร โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรเป็นหลัก

๓.๖ สนับสนุนให้มีกิจกรรมยกย่องเชิดชูบุคลากรที่มีความประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่าง

๓.๗ จัดให้มีระบบค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ แรงจูงใจในการทำงานอย่างเป็นธรรม เพื่อให้บุคลากรรับทราบสิทธิประโยชน์ และได้รับสิทธิประโยชน์ที่พึงได้

๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

๔.๑ จัดให้มีระบบการมอบหมายหน้าที่ ภารกิจ และตัวชี้วัดกำกับงานแก่ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม และควบคุม กำกับ ดูแลผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมข้าราชการ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง กรณีผู้ได้บังคับบัญชากระทำผิดหรือทุจริตให้รายงานผู้บังคับบัญชาตามลำดับ และดำเนินการโดยเร็ว

๔.๒ จัดให้มีการปรับปรุงระบบและวิธีการทำงานให้ทันสมัย การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม หรือระบบจ้างงานที่เหมาะสมสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน สะดวกรวดเร็ว และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๓ จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กิจกรรมการปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกัน หรือสอดคล้องกันรวมถึงการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ของบุคลากรในองค์กรและนอกองค์กร เพื่อพัฒนาระบบงานและบุคลากร

๔.๔ จัดให้มีระบบประเมินผลติดตามผลการปฏิบัติราชการประจำปีอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาและกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติราชการได้เป็นรูปธรรม

๔.๕ จัดให้มีระบบการรายงานผลการปฏิบัติราชการประจำปีต่อผู้บังคับบัญชาขององค์กร เพื่อสามารถนำข้อมูลไปวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จึงประกาศมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายธัญญวัฒน์ ชาญพินิจ)
รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดมหาสารคาม