



ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับข้อกำหนดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดจึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยยึดแนวทางตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด และเป้าหมายวัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา

องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดให้ความสำคัญและตระหนักในการสรรหาบุคคลทั้งภายในและภายนอกที่มีลักษณะเป็นคนดี คนเก่ง มาปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ กรอบอัตรากำลัง อำนาจหน้าที่ โดยใช้เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่างๆ ในการวางแผนอัตรากำลัง เพื่อเป็นกรอบการสรรหา และการใช้ตำแหน่ง ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามระยะเวลาที่กำหนด

๑.๒ สรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรารว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ไม่เกินร้อยละ ๑๐

๑.๓ การสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานจะต้องดำเนินการการสอบแข่งขัน หรือสอบคัดเลือก หรือคัดเลือก หรือเลือกสรร ตามหลักเกณฑ์กำหนด และคำนึงถึงความเป็นธรรม ความเสมอภาค เปิดโอกาสแก่บุคคลที่มีสิทธิอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง เข้ามาปฏิบัติงาน

๑.๔ การสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานต้องมีการประชาสัมพันธ์ทั้งในรูปแบบการเผยแพร่ทางเอกสาร และทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน

๒. ด้านการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดมีการส่งเสริมบุคลากรทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามกฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ที่สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน

/๒.๒ วิธีการพัฒนา...

๒.๒ วิธีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธี เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา การสอนงาน การให้คำปรึกษา การให้ข้อเสนอแนะ เป็นต้น โดยมีเป้าหมายในการพัฒนา คือ บุคลากรต้องได้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อปี

๒.๓ การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรในหน่วยงาน ให้ถือปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรี ในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

๒.๔ ประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด

๒.๕ ส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากร

๒.๖ รายงานผลการการประเมินและติดตามการพัฒนา ภายในรอบ ๖ เดือน หรือ รอบ ๑๒ เดือน เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จและข้อบกพร่องของการพัฒนาบุคลากร

๓. ด้านการรักษาไว้

ปัญหาการสูญเสียบุคลากรในหน่วยงานซึ่งหากเกิดขึ้นกับตำแหน่งหรือบุคลากรที่มีความสำคัญ และมีความสามารถ อาจส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานหลายๆ เรื่อง องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดจึงตระหนักและให้ความสำคัญในการรักษาบุคลากรเอาไว้ให้ได้ โดยเฉพาะผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีศักยภาพสูง โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้บุคลากรหน่วยงานได้รู้ถึงเส้นทางความก้าวหน้าของตนเอง

๓.๒ พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในหน่วยงาน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทั้ง ๔ ด้าน ดังนี้

๑) ด้านการทำงาน

๒) ด้านส่วนตัว

๓) ด้านสังคม

๔) ด้านเศรษฐกิจ

๓.๓ การจัดกิจกรรมสัมพันธ์และนันทนาการ เพื่อสร้างความรัก ความสามัคคี และความผูกพันที่ดี ของบุคลากรในหน่วยงาน

๓.๔ ยกย่อง ชมเชยบุคลากรที่ประพฤติตนและปฏิบัติตนดี สมควรแก่การเป็นแบบอย่าง เพื่อให้เกิดความรักและความผูกพันกับหน่วยงาน

๓.๕ ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส

๔. ด้านการใช้ประโยชน์

การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดยึดหลักความโปร่งใส และความเป็นธรรม สื่อสารให้บุคลากรในหน่วยงานรับทราบนโยบาย กฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล มีช่องทางให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งมอบหมายงาน สอนงาน และพัฒนา ตลอดจนจนควบคุม กำกับ ดูแลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

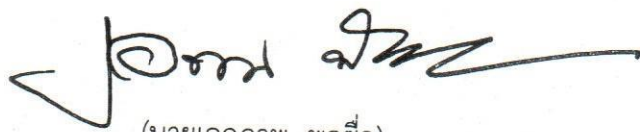
๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบ และจริยธรรมในการทำงาน

๔.๒ การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลให้เข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงานและให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นจะยึดถือความรู้ ความสามารถและประโยชน์สูงสุด โดยปฏิบัติตามหลักเกณฑ์กำหนด

ทั้งนี้ ให้กองการเจ้าหน้าที่ รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายดังกล่าวให้ผู้บริหารทราบ ภายใน ๖๐ วัน หลังสิ้นปีงบประมาณ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายเอกภาพ พลชื้อ)

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด