



ประกาศจังหวัดสมุทรปราการ

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสมุทรปราการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มีเจตนารมณ์ที่จะให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าและคำนึงถึงระบบคุณธรรม โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดังนั้น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสมุทรปราการ มีความชัดเจน โปร่งใส พัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเกิดประสิทธิผล เอื้อต่อการมีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติราชการภายใต้สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สอดคล้องและสนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ของจังหวัด บรรลุเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพ รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) ผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรปราการ จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสมุทรปราการ ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการสรรหา

วางแผนกำลังคน การวิเคราะห์อัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตามลักษณะที่กำหนด รวมทั้งปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและระดับให้เหมาะสม เพื่อรองรับการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ วิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง เพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับความจำเป็นตามภารกิจ โดยให้คำนึงถึงประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่หน่วยงานต้องการ และยึดประโยชน์และผลสำเร็จของหน่วยงานเป็นสำคัญ

๑.๒ จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล แผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้เป็นระดับสูงขึ้นเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานของจังหวัดสมุทรปราการให้บรรลุเป้าหมาย

๑.๓ คัดเลือกข้าราชการที่มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential System : HIPPS) เพื่อเตรียมกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถและขีดสมรรถนะสูงในการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานในปัจจุบันและอนาคต

๑.๔ จัดทำและดำเนินการตามแนวทางการสรรหา คัดเลือก บรรจุ และแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๑.๕ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้เข้ารับราชการ การรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการ หรือการสมัครบุคคลเพื่อปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานภาครัฐต้องมีการประกาศรับสมัครอย่างชัดเจนผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน เว็บไซต์ของจังหวัด (www.samutprakan.go.th) และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์การรับสมัครไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงาน ก.พ. สำนักงานจัดหางานจังหวัดหรือช่องทางสื่อประชาสัมพันธ์ต่างๆ เพื่อเป็นการสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มแรงงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

/๑.๖ แต่งตั้ง...

๑.๖ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรบุคคลจากผู้แทนหน่วยงานหรือจากหน่วยงานที่มีประสบการณ์หรือความเชี่ยวชาญในด้านต่างๆ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและเหมาะสมสอดคล้องกับตำแหน่ง/ภารกิจของหน่วยงาน

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร

ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับ เตรียมความพร้อมบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามแนวทางการพัฒนาบุคลากร โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เตรียมความพร้อมบุคลากรที่มีลักษณะหรือสมรรถนะสูง ให้มีความรู้และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานทั้งทางด้านการบริหารและวิชาการ โดยการสำรวจความต้องการการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน พร้อมพิจารณาว่าบุคลากรในสังกัดสมควรที่จะได้รับการพัฒนาในด้านใด เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๒ มีแผนการสร้างผลการพัฒนาผู้บริหารเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการตลอดจนมีการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการคัดเลือกบุคลากร จัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training and Development Roadmap) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละระดับ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้พร้อมกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

๒.๓ มีการบริหารจัดการบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง เพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ

๒.๔ ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) หรือจัดให้มีการพัฒนาความรู้ ทักษะ ละสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน โดยหน่วยงานอาจจะจัดให้มีการอบรมหรือจัดส่งบุคลากรในหน่วยงานเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องหรือเชื่อมโยงต่อการปฏิบัติงาน หรือสร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบ E - Learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลาอย่างเป็นระบบ

๒.๕ มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญ ปลูกฝังค่านิยม โดยยึดหลักคุณธรรม ๔ ประการ ได้แก่ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา และส่งเสริมวัฒนธรรมให้เกิดการเรียนรู้ พัฒนางานอย่างต่อเนื่องโดยใช้แนวทางคุณภาพและการมุ่งผลสัมฤทธิ์

๒.๖ จัดให้มีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และบุคลากรในหน่วยงาน ตามหลักเกณฑ์/วิธีการ มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

๓. ด้านการจูงใจและการรักษาไว้

เสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากร ตลอดจนการประเมินการปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๓.๒ ปรับปรุงสวัสดิการและสภาพแวดล้อมเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร มุ่งเน้นการสร้างคุณภาพชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว โดยการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ดี จัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรในด้านความเป็นอยู่ สถานที่ออกกำลังกาย ส่งเสริมสุขภาพภาวะอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากร

๓.๓ จัดให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ การประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานราชการและบุคลากรในหน่วยงานที่ชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ที่มีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ และต้องแจ้งให้บุคลากรในหน่วยงานรับทราบ โดยทั่วไป

๓.๔ จัดกิจกรรมการยกย่อง ชมเชยบุคลากรที่มีความประพฤติดี มีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตนตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น การมอบเกียรติบัตรให้แก่บุคคลหรือหน่วยงานต้นแบบ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการประพฤติปฏิบัติตน เสริมสร้างความรักความผูกพันให้เกิดขึ้นต่อองค์กร หรือเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เพื่อนร่วมงาน/หน่วยงานอื่น ทั้งนี้ หากหน่วยงานใดมีบุคลากรดังกล่าว ให้ผู้บังคับบัญชารายงานผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรปราการทราบ

๔. ด้านการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นธรรม มีกลไกการกำกับดูแลบุคลากรให้ปฏิบัติราชการอย่างโปร่งใส ตลอดจนเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ปลอดการทุจริตประพฤติมิชอบ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ จัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และแผนส่งเสริมคุณธรรม

๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชาประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และมีการส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔.๓ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน สิทธิประโยชน์ในด้านต่างๆ ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม เหมาะสม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง และมาตรฐานทางจริยธรรม

๔.๔ ให้ผู้บังคับบัญชากำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรู้ ความมุ่งมั่น ทุ่่มเท เสียสละ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อตนเองและต่อหน่วยงาน โดยให้ยึดถือปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนที่ทางราชการกำหนด

๔.๕ มีการเผยแพร่ประกาศหลักเกณฑ์และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึง จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายศุภมิตร ชินศรี)

ผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรปราการ