



ประกาศจังหวัดฉะเชิงเทรา
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

จังหวัดฉะเชิงเทราให้ความสำคัญกับบุคลากรมากกว่าทรัพยากรอื่นๆ เนื่องจากเป็นทรัพยากรสำคัญ และมีคุณค่าต่อการขับเคลื่อนนโยบายและแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนในมิติต่างๆ ให้ประสบผลสำเร็จ ประกอบกับเมื่อประเทศไทยมีการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมถึงแผนแม่บท การปฏิรูปประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติดังกล่าว ดังนั้น จังหวัดฉะเชิงเทราจึงได้ตระหนักถึงการกำหนดนโยบาย การขับเคลื่อนระบบราชการให้มีศักยภาพในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล มีการทบทวนบทบาทภารกิจ สำนวณศักยภาพการพัฒนาของบุคลากรของรัฐและสภาพปัญหาในการปฏิบัติงาน รวมถึงการส่งเสริมการบริหารราชการแบบบูรณาการ จึงได้กำหนดแนวนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของ จังหวัดฉะเชิงเทราตามเป้าประสงค์ดังกล่าว ดังนี้

๑. การสรรหา (Recruitment)

ส่วนราชการในราชการบริหารส่วนภูมิภาคต้องดำเนินการแสวงหาบุคลากรตามคุณลักษณะที่ สำนักงาน ก.พ. และกฎหมายกำหนด และเลือกสรรคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติตามภารกิจของจังหวัดฉะเชิงเทราและ แผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) โดยมีแนวการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ ประสานการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓-๕ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบ อัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจจังหวัดฉะเชิงเทราที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) กับส่วนราชการต้นสังกัด

๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานราชการให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการและรับสมัครบุคคลเพื่อ เลือกสรรเป็นพนักงานราชการทั่วไป ให้ประกาศทางเว็บไซต์จังหวัดฉะเชิงเทรา แจ้งข่าวประชาสัมพันธ์เป็น การทั่วไป เช่น ส่งไปเผยแพร่ยังสถานีวิทยุกระจายเสียง เว็บไซต์จัดหางาน สถานศึกษา ส่วนราชการต่างๆ เพื่อ สร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มแรงงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรเพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๒. การพัฒนา (Development)

ส่วนราชการดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของข้าราชการให้เป็น ข้าราชการ ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย เพื่อให้สามารถ รองรับการกิจจังหวัดฉะเชิงเทรา แผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ สำรวจความต้องการพัฒนา (Training Needs) ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ทักษะคติในการทำงานของบุคลากรในภาพรวม ความผูกพันต่อองค์กร และความคาดหวังของเจ้าหน้าที่ต่อ การปรับปรุงรูปแบบการบริหารจัดการหรือบรรยากาศในการปฏิบัติงาน รวมถึงความคาดหวังของผู้บริหารต่อ บุคลากรของหน่วยงานของตน เพื่อนำมาเป็นฐานข้อมูลในการจัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงาน

/๒.๒ ส่งเสริม...

- ๒.๒ ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองด้วยการอบรมกับหน่วยงานหรือองค์กรภายนอก
- ๒.๓ จัดให้มีการประเมินข้าราชการตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด
- ๒.๔ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในทุกหน่วยงานที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของจังหวัดฉะเชิงเทรา
- ๒.๕ จัดให้มีการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ ทั้งทักษะความรู้ทั่วไป และทักษะความรู้เฉพาะด้าน รวมถึงส่งเสริมให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตามหลักการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- ๒.๖ พัฒนาขีดสมรรถนะและวัฒนธรรมในการทำงานที่มีความหลากหลาย และสนับสนุนให้มีการวางระบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงในส่วนราชการตามสถานการณ์หรือความจำเป็นบนพื้นฐานของความพอเหมาะ พอดี พอเพียง เพื่อให้รองรับกับสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป
- ๒.๗ บริหารจัดการบุคลากรให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการทำงานตามความสามารถ และได้รับการยกย่องชมเชย
- ๒.๘ การพัฒนาเสริมสร้างขีดสมรรถนะของผู้ว่าการเปลี่ยนแปลงในระบบราชการรวมทั้งเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมสุจริต ในการปฏิบัติงานให้มีคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น และป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน รวมทั้งปลูกฝังจิตสำนึกให้เป็นคนดี มีค่านิยมในทางสุจริต มีจิตบริการ มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นพื้นฐาน
- ๒.๙ มีการนำระบบเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาคุณภาพของระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย มีการเชื่อมโยงข้อมูลทั้งภายในและภายนอก สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และมีการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะให้สามารถตรวจสอบได้
- ๒.๑๐ มีการจัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในลักษณะชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การถ่ายทอดประสบการณ์ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรต่างหน่วยงาน

๓. การรักษาบุคลากร (Retention)

- ส่วนราชการในราชการบริหารส่วนภูมิภาคต้องวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรประจำปี จัดเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ทักษะการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการที่มีประสิทธิภาพ และยกย่อง ชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้
- ๓.๑ จัดทำดำเนินการและรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งเผยแพร่ไว้ทางเว็บไซต์จังหวัดฉะเชิงเทราและเว็บไซต์ส่วนราชการ
- ๓.๒ ส่งเสริมการพัฒนาให้ความรู้ เพิ่มทักษะใหม่ให้กับบุคลากร
- ๓.๓ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดฉะเชิงเทราให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย
- ๓.๔ จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น การเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรักผูกพันระหว่างบุคลากรกับส่วนราชการ
- ๓.๕ ดำเนินการจัดทำสวัสดิการให้บุคลากรเพิ่มเติมจากระเบียบกำหนด
- ๓.๖ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีที่กำหนด และเป็นธรรม

๔. การใช้ประโยชน์ (Utilization)

จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยทุกหน่วยงานต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึง การควบคุม และกำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานผู้ว่าราชการจังหวัดฉะเชิงเทราทราบโดยเร็ว

๔.๒ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถ และประโยชน์สูงสุดที่หน่วยงานจะได้รับเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๓



(นายไมตรี ไตรติลาพันธ์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดฉะเชิงเทรา