



ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญต่อองค์กร เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์กร ที่เป็นกลไกในการขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในแต่ละช่วงเวลาได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ๑๓ ข้อ ที่ได้แถลงต่อสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ภายใต้อำนาจหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะให้กับประชาชนในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ตามที่กฎหมายกำหนด

อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๓๕/๕ (๑) จึงประกาศกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อใช้เป็นแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ดังนี้

นโยบายด้านที่ ๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

เป้าประสงค์

๑. มีโครงสร้าง ระบบงาน และอัตรากำลังที่เหมาะสม สนับสนุนการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามนโยบายนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดให้เกิดผลสัมฤทธิ์

กลยุทธ์

๑. ทบทวนปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและจัดระบบงานให้สอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัด และรองรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๒. จัดสรรอัตรากำลังให้เพียงพอ เหมาะสม ภายใต้งบประมาณที่จำกัดให้สามารถรองรับภารกิจทั้งในปัจจุบันและอนาคต

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑. การกำหนดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการภายในขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อรองรับการปฏิบัติงานที่เป็นระบบมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มุ่งผลสัมฤทธิ์และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการนำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กร

๒. วางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ให้สามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง รองรับภารกิจครอบคลุมในทุกด้านขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

๓. การกำหนดอัตรากำลังต้องเป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมายโดยควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบงานบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๔. การวิเคราะห์ข้อมูล จำนวนอัตราตำแหน่ง ค่างาน ภารกิจงานที่ผ่านมา ภารกิจที่ดำเนินการในปัจจุบันและภารกิจงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตที่มีความจำเป็นต้องมีบุคลากรมารองรับงานตามภารกิจหลักให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรและการให้บริการประชาชน

นโยบายด้านที่ ๒ ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

เป้าประสงค์

๑. สรรหาบุคลากรตามที่กฎหมายกำหนดด้วยระบบคุณธรรม เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. วางระบบการสรรหา การคัดเลือก บุคลากรทุกประเภทให้มีมาตรฐาน ด้วยการมีส่วนร่วม โปร่งใส ตรวจสอบได้

๒. ปรับกระบวนการสรรหาบุคลากรโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑. วางระบบการสรรหา การคัดเลือกด้วยการมีส่วนร่วมให้สอดคล้องกับภารกิจและลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นเพื่อให้เกิดความรวดเร็วและลดภาระค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ

๒. นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ/เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลเพื่อความสะดวกรวดเร็ว โปร่งใส ตรวจสอบได้

นโยบายด้านที่ ๓ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

เป้าประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรทุกประเภททุกตำแหน่ง มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพมาตรฐาน

๒. เพื่อให้บุคลากรมีความคิดริเริ่ม สามารถสร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาท้องถิ่น

อย่างยั่งยืน

กลยุทธ์

๑. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรบนพื้นฐานความรู้ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

๒. เสริมสร้างร่วมมือภาคีเครือข่ายพัฒนาบุคลากร

๓. พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลภายใต้บริบทที่เปลี่ยนแปลง

๔. เสริมสร้างความสุขและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑. วางแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

๒. ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาเรียนรู้ พัฒนาตนเองที่หลากหลายรูปแบบโดยการพัฒนาบุคลากร ๔ มิติ คือการดูแลคนในองค์กรให้มีความพร้อมรอบด้านอย่างสมดุลซึ่งประกอบด้วย ๔h ได้แก่ Head Hand health และ Heart

๓. ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กร โดยนำหลักการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) มาใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างและพัฒนาความรู้ รวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการมาพัฒนาจนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. จัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลให้เป็นแหล่งรวบรวมองค์ความรู้ในองค์กร เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงความรู้และศึกษาเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๕. จัดให้มีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพการปฏิบัติงานก่อน - หลังการพัฒนา เพื่อนำไปวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามเป้าหมาย

นโยบายด้านที่ ๔ ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

เป้าประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งสายงานมีความก้าวหน้าในสายอาชีพทุกสายงาน

๒. เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานอย่างมีความสุข

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าให้กับบุคลากรอย่างเสมอภาคในโอกาส

๒. พัฒนาสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงานและมีความปลอดภัย

๓. เสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร และการยอมรับค่านิยมใหม่ ๆ ของบุคลากร

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑. จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ทุกระดับประเภททั้งข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง เพื่อให้ทุกคนได้เห็นถึงความก้าวหน้าในอาชีพ

๒. จัดให้มีกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีของบุคลากรระหว่างส่วนราชการ รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างสุขภาพให้แข็งแรง

๓. จัดสภาพแวดล้อม สถานที่ทำงานให้สะอาด สะดวก ปลอดภัยและมีอุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยในการปฏิบัติงานและการให้บริการ

๔. สร้างค่านิยมร่วมในการทำงานที่มุ่งเน้นผลงาน ความรับผิดชอบและยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา

นโยบายด้านที่ ๕ ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย
เป้าประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน นำไปสู่องค์กรแห่งคุณธรรม
๒. เพื่อให้บุคลากรรักษาวินัยและมาตรฐานจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมบุคลากรให้ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มาตรฐานวิชาชีพในการปฏิบัติงาน
๒. เสริมสร้างให้บุคลากรรักษาวินัยและการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี
๓. ขับเคลื่อนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงรายให้สู่องค์กรแห่งคุณธรรม

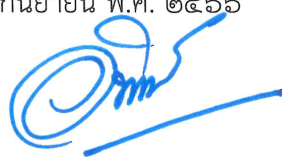
แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และประกาศเจตจำนงสุจริต โปร่งใส และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
๒. กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชน
๓. นำระบบคุณธรรมและผลงานในการพิจารณาความดีความชอบ ความก้าวหน้าของบุคลากร
ทุกประเภท
๔. กำหนดช่องทางให้ประชาชนได้แสดงความคิดเห็นหรือตรวจสอบในการปฏิบัติงานของ
บุคลากร
๕. ยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติ
ราชการ การให้บริการประชาชนดีเด่น ผู้มีจิตสาธารณะ ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานของหน่วยงาน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ทั้งนี้ ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๐๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นางอทิตากร วันไชยธนวงศ์)

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย