

ประกาศจังหวัดน่าน

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดน่าน

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM) เป็นการจัดการทรัพยากรคน เพราะมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่ง สามารถปฏิบัติงานจนก่อให้เกิดผลงานสร้างสรรค์ต่อสังคมได้มากมาย เริ่มตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดสวัสดิการและการให้พ้นจากการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน พนักงาน ตลอดจนลูกจ้างจะต้องทำงานร่วมกัน ทั้งสองฝ่ายต่างมีความสำคัญและสัมพันธ์กัน ผู้บริหารจะต้องสนับสนุนการทำงานเต็มศักยภาพ ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีหลักการรูปแบบและวิธีการบริหารที่แตกต่างกันไปในแต่ละสังคม ขึ้นอยู่กับปัจจัยทางด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนการพัฒนาทางวิชาการ

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ถือเป็นหลักสำคัญของผู้บริหาร ในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของจังหวัด โดยให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างในจังหวัดมีการพัฒนาตนเอง มีความสุขจากการทำงาน องค์กรเจริญก้าวหน้า ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารงาน สร้างผลงานให้แก่องค์กร สรรหาคนที่มีคุณภาพที่เหมาะสมกับงานและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ ดังนั้น ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง สามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเป็นกระบวนการเชื่อมโยงหลายส่วนระหว่างเป้าหมายของบุคคลกับเป้าหมายขององค์กรไปสู่ทิศทางเดียวกัน จังหวัดน่าน จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดน่าน เพื่อเป็นแนวทางให้ส่วนราชการได้ยึดถือปฏิบัติ ดังนี้

๑. นโยบายวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ โดยให้ส่วนราชการได้มีการใช้เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่าง ๆ ในการวางแผนอัตรากำลัง โดยเปรียบเทียบภารกิจการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีการออกแบบโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจของส่วนราชการและจังหวัดต่อไป

๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือกการสรรหาบุคลากรเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ โดยจังหวัดได้กำหนดให้ทุกส่วนราชการปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ ที่ทางราชการกำหนดไว้อย่างเคร่งครัด เพื่อให้การดำเนินการมีความบริสุทธิ์ยุติธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้ และได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับความเป็นคนดี

๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน จังหวัดได้กำหนดนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง อย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกส่วนราชการที่กำหนดไว้ โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนการปฏิบัติงาน ตลอดจนประเมินผลขีดความสามารถต่าง ๆ เพื่อสามารถตรวจสอบและบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อนำไปสู่การบรรลุพันธกิจของส่วนราชการและจังหวัดอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

/๔. นโยบาย....

๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ จังหวัดได้สนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความรวดเร็ว ลดต้นทุน ถูกต้อง และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น การส่งหนังสือราชการโดยใช้ระบบสำนักงานอิเลกทรอนิกส์ ระบบกระบวนการเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ระบบการจัดการข้อมูลความรู้และการประเมินขีดความสามารถ (Competency Assessment) การวางแผนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรระบบการบริหารสวัสดิการและค่าตอบแทนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Pay slip)

๕. นโยบายสวัสดิการและผลตอบแทน จังหวัดได้กำหนดผลตอบแทนเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรที่มีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติราชการที่บังเกิดผลดีอย่างมีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบสอดคล้องกับความสามารถของบุคลากรในทุกระดับภายในองค์กร โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นไปตามกฎหมาย เหมาะสมและเป็นธรรม

๖. นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร จังหวัดได้ให้ความสำคัญอย่างมากกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างจังหวัด องค์กร ผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบ ๒ ทาง (Two-way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ แลกเปลี่ยน แนวคิดมุมมอง นำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ เชิงสร้างสรรค์ของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานและกระบวนการต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยกำหนดนโยบายการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันทุกระดับภายในองค์กรระหว่าง ผู้บริหารและข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง รวมทั้งได้ส่งเสริมการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Team of Professionals) โดยมุ่งเน้นการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

๗. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมจังหวัดน่าน โดยจังหวัดได้ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ เพื่อเป็นกรอบแนวทางให้แก่ส่วนราชการในการจัดทำแผนเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรม โดยการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของข้าราชการและบุคคลภายนอกในการตรวจสอบคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการภาครัฐที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร โดยมีคณะกรรมการจริยธรรมประจำจังหวัดน่าน มีอำนาจหน้าที่ในการควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรม ตลอดจนสอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในส่วนราชการ ฯลฯ และได้จัดตั้งกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมขึ้นเพื่อดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในประมวลจริยธรรม

ประกาศ ณ วันที่ ๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายนิพันธ์ บุญหลวง)
ผู้ว่าราชการจังหวัดน่าน



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานจังหวัดน่าน กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๐-๕๔๗๑-๖๓๙๗ มท. ๒๑๑๖๑
ที่ นน ๐๐๑๗.๕/ **วันที่** ๗ มกราคม ๒๕๖๔
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดน่าน
เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัดน่าน

ต้นเรื่อง

ตามมติคณะรัฐมนตรี ในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานให้ความร่วมมือและเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ โดยใช้แนวทางและเครื่องมือการประเมินตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด

สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สำนักงาน ป.ป.ช. ได้มีการศึกษาทบทวนการประเมิน ITA ในหลายด้าน เพื่อพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งด้านรายละเอียดการประเมิน ด้านเครื่องมือการประเมิน และด้านวิธีการประเมิน

ข้อเท็จจริง

ในการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยเฉพาะตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานจังหวัดน่าน กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะต้องดำเนินการและรับการประเมิน ประกอบด้วย

๑. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๔. รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี

ข้อพิจารณา

เพื่อให้การประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดน่าน เป็นไปตามนโยบายและทิศทางของจังหวัดและส่วนราชการ ให้มีความโปร่งใส สอดคล้องกับภารกิจของส่วนราชการ ประกอบกับการบริหารทรัพยากรบุคคลถือเป็นหลักสำคัญของผู้บริหาร ในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของจังหวัด โดยให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างในจังหวัดมีการพัฒนาตนเอง มีความสุขจากการทำงาน องค์กรเจริญก้าวหน้า ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารงาน สร้างผลงานให้แก่องค์กร สรรหาคนที่มีคุณภาพที่เหมาะสมกับงานและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง สามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเป็นกระบวนการเชื่อมโยง

/หลายส่วน....

หลายส่วนระหว่างเป้าหมายของบุคคลกับเป้าหมายขององค์กรไปสู่ทิศทางเดียวกัน เห็นควรออกประกาศจังหวัดน่าน เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดน่าน รายละเอียดตามร่างประกาศจังหวัดน่าน เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในประกาศจังหวัดน่าน และหนังสือแจ้งส่วนราชการ ที่แนบมาพร้อมนี้

(นายวีรพงศ์ ฤทธิ์รอด)
หัวหน้าสำนักงานจังหวัดน่าน

(นายวิบูรณ์ แววบัณฑิต)
รองผู้ว่าราชการจังหวัดน่าน

ลงนามแล้ว

(นายนิพันธ์ บุญหลวง)
ผู้ว่าราชการจังหวัดน่าน



ที่ นน ๐๐๑๗.๕/ว ๗๓

ศาลากลางจังหวัดน่าน
ถนนน่าน-พะเยา นน ๕๕๐๐๐

๗ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดน่าน

เรียน หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดน่าน ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ประกาศจังหวัดน่าน เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดน่าน จำนวน ๑ ชุด

ตามมติคณะรัฐมนตรี ในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานให้ความร่วมมือและเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ โดยใช้แนวทางและเครื่องมือการประเมินตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด นั้น

สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สำนักงาน ป.ป.ช. ได้มีการศึกษาทบทวนการประเมิน ITA ในหลายด้าน เพื่อพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งด้านรายละเอียดการประเมิน ด้านเครื่องมือการประเมิน และด้านวิธีการประเมิน โดยเฉพาะตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งได้กำหนดให้จังหวัดดำเนินการและรับการประเมิน ประกอบด้วย

๑. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๔. รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี

และเพื่อให้การดำเนินการประเมิน ITA ของจังหวัดน่านเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงได้จัดทำประกาศจังหวัดน่าน เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดน่าน เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและพิจารณาดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นายนิพันธ์ บุญหลวง)
ผู้ว่าราชการจังหวัดน่าน

สำนักงานจังหวัดน่าน
กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
โทร.๐ - ๕๔๗๑ - ๖๓๙๗ มท ๒๑๑๖๑