ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

O๒๕ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

จังหวัดได้มีการประกาศ เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ๗ นโยบายคือ

๑. นโยบายวิเคราะห์อัตรากำลัง
๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก
๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน
๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ
๕. นโยบายสวัสดิการและผลตอบแทน
๖. นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร
๗. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมจังหวัดน่าน

O๒๖ การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. นโยบายหรือทิศทางของจังหวัดในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยจังหวัดและส่วนราชการได้ร่วมกันจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรได้มีการพัฒนาความรู้ เพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานของแต่ละส่วนราชการให้บังเกิดผลดีต่อองค์กรตนเองและภาพรวมของจังหวัดตลอดจนทำให้บุคลากรทราบทิศทางความคาดหวังด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดในระยะเวลา ๑-๔ ปี จุดอ่อนจุดแข็งหรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดน่าน ได้กำหนดไว้ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔)

๒. การกำหนดให้ส่วนราชการทุกแห่ง ให้มีการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส มีการแบ่งงานมอบหมายภารกิจตามตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนตลอดจนมีการทำงานแบบบูรณาการ (ทำงานเป็นทีม) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามระเบียบของทางราชการที่กำหนดไว้

๓. จังหวัดได้มีการประกาศวาระจังหวัดน่าน เรื่อง จริยธรรมข้าราชการพลเรือนประจำจังหวัดน่าน ให้ส่วนราชการแจ้งข้าราชการในสังกัดยึดถือปฏิบัติ

๔. การวางแผนกำลังคน เนื่องจากส่วนราชการในสังกัดส่วนภูมิภาคทุกแห่ง โดยเฉพาะข้าราชการที่มาปฏิบัติงานประจำจังหวัด จะได้รับการแต่งตั้งจากราชการส่วนกลาง โดยมีการจัดทำโครงสร้างหน่วยงานและบุคลากรมาจากส่วนกลาง อย่างไรก็ตามในส่วนของจังหวัดหากส่วนราชการหรือหน่วยงานใดมีความต้องการบุคลากรเพิ่มเติมหรือทดแทน หรือโยกย้ายก็แจ้งไปยังส่วนกลางพิจารณาตามความเหมาะสม

๕. การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน ซึ่งจังหวัดได้ให้แนวทางการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามระเบียบของทางราชการ การสรรหา คัดเลือก โดยเฉพาะพนักงานราชการ ลูกจ้าง และที่สำคัญหน่วยงานต่าง ๆ ได้มีการคัดสรรคนดีคนเก่งในองค์กร เช่น การประกวดผู้ที่มีผลงานดีเด่นประจำเดือน เป็นต้น

๖. การพัฒนาบุคลการ โดยการพัฒนาและส่งเสริมข้าราชการให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น โดยการสั่งให้เข้ารับการฝึกอบรม หรือเรียนต่อให้ตรงตามสายงาน นอกจากนี้ยังได้มีการฝึกอบรมข้าราชการภายในจังหวัด หรือเป็นการเสริมสร้างและเรียนรู้ทักษะใหม่ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล นอกจากนี้ข้าราชการยังได้เรียนรู้ผ่านระบบ e – Learning ของสำนักงาน ก.พ.

๗. ให้ส่วนราชการพัฒนาและปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ร่วมกันทำกิจกรรม ๕ ส และปรับภูมิทัศน์ในองค์กร เพื่อให้บรรยากาศการทำงานมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๘. กำหนดให้ส่วนราชการทุกแห่ง มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบ ๖ เดือน ตามระเบียบที่กำหนด และส่งเสริมให้ข้าราชการมีคุณธรรมจริยธรรมตลอดจนการรักษาวินัยในการทำงาน เช่น การแต่งกาย การมาทำงานตรงเวลา อุทิศเวลาให้ราชการ เป็นต้น

O๒๗ หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. จังหวัดได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามกฎ ระเบียบ เช่น การกำหนดหลักเกณฑ์ในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานราชการ การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

๒. การพิจารณาให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามระเบียบที่กำหนดอย่างเท่าเทียมกัน โดยเฉพาะการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ได้มีการกำหนดแนวทางและมีคณะกรรมการพิจาณากลั่นกรองเป็นไปตามระเบียบอย่างเคร่งครัด นอกจากนี้ จังหวัดได้มีการคัดเลือกข้าราชการที่มีผลงานดีเด่นเพื่อเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่นเป็นประจำทุกปี ทั้งนี้ เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจและให้คนดีอยู่กับองค์กรตลอดไป

๓. จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดน่าน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔

๔. จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการจังหวัดน่าน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนี้

๔.๑ ประชุมเชิงปฏิบัติการโครงการส่งเสริมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment :ITA) จังหวัดน่าน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๔.๒ โครงการอบรมข้าราชการบรรจุใหม่หรือย้ายมาอยู่ใหม่จังหวัดน่าน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๔.๓ โครงการอบรมและสัมมนาการพัฒนาความรู้คู่คุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสของข้าราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จังหวัดน่าน

๔. จังหวัดได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง จังหวัดน่าน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๕. จังหวัดได้มีการกำหนดกรอบวงเงินสำหรับเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดน่าน ทั้งนี้ เพื่อเป็นสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานราชการ รวมทั้งยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

O๒๘ รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี

๑. การกำหนดโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งของแต่ละส่วนราชการ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ

๒. การสรรหาและคัดเลือก ข้าราชการในสังกัดส่วนภูมิภาคที่มาปฏิบัติงานในจังหวัด จะได้รับการสรรหาและคัดเลือกจากส่วนกลางซึ่งเป็นต้นสังกัดของแต่ละส่วนราชการ จะมีเฉพาะพนักงานราชการที่ส่วนกลางมอบอำนาจให้จังหวัดดำเนินการ

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ประจำปี จังหวัดได้กำหนดให้ทุกส่วนราชการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามขั้นตอนของทางราชการอย่างเคร่งครัด และกำหนดกรอบวงเงินให้แก่ข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔. การจัดทำแผนการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

๕. การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมจังหวัดน่าน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมจังหวัดน่าน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

๖. การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดน่าน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔

๗. การจัดฝึกอบรมข้าราชการ จำนวน ๒ หลักสูตร คือ

๗.๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการที่บรรจุใหม่หรือย้ายมาอยู่ใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จังหวัดน่าน เมื่อวันที่ ๑๘-๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

๗.๒ โครงการอบรมและสัมมนาการพัฒนาความรู้คู่คุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสของข้าราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จังหวัดน่าน