

ที่ นน ๐๐๑๗.๕/ว ๑๐๕๒

ศาลากลางจังหวัดน่าน
ถนนน่าน-พะเยา นน ๕๕๐๐๐

๗ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดน่าน

เรียน หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดน่าน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ประกาศจังหวัดน่าน เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดน่าน จำนวน ๑ ชุด
ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๖

ด้วย จังหวัดน่าน ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัด เพื่อใช้เป็นแนวทางให้ส่วนราชการได้ยึดถือปฏิบัติในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของจังหวัด ตั้งแต่กระบวนการสรรหาคนที่มีคุณภาพที่เหมาะสมกับงานและพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ โดยให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างในจังหวัดได้มีการพัฒนาตนเอง มีความสุขจากการทำงาน องค์กรเจริญก้าวหน้า ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารงานสร้างผลงานให้แก่องค์กร

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย เกิดประสิทธิภาพต่อราชการ และเกิดประโยชน์ต่อจังหวัดน่านและประเทศชาติ จึงได้จัดทำประกาศจังหวัดน่าน เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดน่าน เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิบูรณ์ แววบัณฑิต)
ผู้ว่าราชการจังหวัดน่าน

สำนักงานจังหวัดน่าน
กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
โทร.๐ ๕๔๗๑ ๖๓๙๗ มท ๒๑๒๖๕



ประกาศจังหวัดน่าน

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดน่าน

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

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ถือเป็นหลักสำคัญของผู้บริหาร ในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของจังหวัด โดยให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างในจังหวัดมีการพัฒนาตนเองมีความสุขจากการทำงาน องค์กรเจริญก้าวหน้า ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารงาน สร้างผลงานให้แก่องค์กร สรรหาคนที่มีคุณภาพที่เหมาะสมกับงานและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ ดังนั้น ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเป็นกระบวนการเชื่อมโยงหลายส่วนระหว่างเป้าหมายของบุคคลกับเป้าหมายขององค์กรไปสู่ทิศทางเดียวกัน จังหวัดน่านจึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดน่าน เพื่อเป็นแนวทางให้ส่วนราชการได้ยึดถือปฏิบัติ ดังนี้

๑. นโยบายวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ โดยให้ส่วนราชการได้มีการใช้เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่างๆในการวางแผนอัตรากำลัง โดยเปรียบเทียบภารกิจการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากรรวมทั้งมีการออกแบบโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจของส่วนราชการและจังหวัดต่อไป

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

๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน จังหวัดได้กำหนดนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง อย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกส่วนราชการที่กำหนดไว้ โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนการปฏิบัติงาน ตลอดจนประเมินผลขีดความสามารถต่างๆ เพื่อสามารถตรวจสอบและบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อนำไปสู่การบรรลุพันธกิจของส่วนราชการและจังหวัดอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

/๔. นโยบาย....

๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ จังหวัด ได้สนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความรวดเร็ว ลดต้นทุน ถูกต้อง และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น การส่งหนังสือราชการโดยใช้ระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ ระบบกระบวนการเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ระบบการจัดการข้อมูลความรู้และการประเมินขีดความสามารถ (Competency Assessment) การวางแผนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ระบบการบริหารสวัสดิการและค่าตอบแทนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (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) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่างๆ แลกเปลี่ยนแนวคิด มุมมอง นำเสนอแนวคิดใหม่ๆเชิงสร้างสรรค์ของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานและกระบวนการต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยกำหนดนโยบายการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันทุกระดับภายในองค์กรระหว่างผู้บริหารและข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง รวมทั้งได้ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Team of Professionals) โดยมุ่งเน้นการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

๗. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมจังหวัดน่าน โดยจังหวัดได้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำจังหวัดน่าน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรม โดยการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของข้าราชการและบุคคลภายนอกในการตรวจสอบคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการภาครัฐที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร โดยคณะกรรมการจริยธรรมประจำจังหวัดน่าน มีอำนาจหน้าที่ในการควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรม ตลอดจนสอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในส่วนราชการ ฯลฯ และได้จัดตั้งกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมขึ้นเพื่อดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ ในประมวลจริยธรรม

ประกาศ ณ วันที่ ๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายวิบูรณ์ แววบัณฑิต)
ผู้ว่าราชการจังหวัดน่าน