

เทศบาลตำบลท่าแพ

รับที่ 428
วันที่ 11 ก.พ. ๖๕
เวลา 13:00 น.



ที่ นศ ๐๑๑๘/๕๓๗

ที่ว่าการอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช
ถนนอ้อมค่ายวชิราวุธ ตำบลปากพูน
นศ ๘๐๐๐๐

๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน หัวหน้าส่วนราชการ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกท่าน

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ นศ ๐๐๑๗.๕/ว ๔๙๐
ลงวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๕

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยอำเภอเมืองนครศรีธรรมราชได้รับแจ้งจากจังหวัดนครศรีธรรมราชว่า สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้ดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ให้จังหวัดดำเนินการตามเกณฑ์การประเมินโดยกำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแสดงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์เพื่อก่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม

ดังนั้น เพื่อสร้างความเป็นธรรม ความโปร่งใส ตรวจสอบได้ในการบริหารงานบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาล จังหวัดนครศรีธรรมราชจึงได้มีประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างหลักประกันความเป็นธรรมให้แก่ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จึงขอแจ้งให้ท่านทราบและใช้เป็นแนวทางปฏิบัติ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิทยา เขียวรอด)

นายอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช

เทศบาลตำบลท่าแพ

สำนักปลัด

รอง

พ.ท. ทพ. อ.

ที่ทำการปกครองอำเภอ

กลุ่มงานบริหารงานปกครอง

(สำนักงานอำเภอ)

โทร/โทรสาร ๐-๗๕๕๕-๑๘๔๐



ประกาศจังหวัดนครศรีธรรมราช
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

จังหวัดนครศรีธรรมราชจึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดนครศรีธรรมราช ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

๑.๑ ให้ส่วนราชการมีการวางแผนกำลังคนที่เหมาะสม มุ่งสรรหาบุคลากรด้วยระบบการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และโปร่งใส โดยคำนึงถึงประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะตรงตามที่หน่วยงานต้องการมากที่สุด โดยให้ยึดถือประโยชน์และผลสำเร็จของหน่วยงานเป็นสำคัญ

๑.๒ การสรรหาและเลือกสรรอัตราว่าง ให้พิจารณาบุคคลที่มีทักษะความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ โดยให้ดำเนินการสรรหาข้าราชการ พนักงานราชการ โดยใช้หลักคุณธรรม และบุคลากรทดแทนโดยเร็วเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๑.๓ สร้างการรับรู้ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรให้เกิดแก่บุคลากรภายนอก เพื่อเป็นการดึงดูดบุคคลที่มีความสามารถและความเหมาะสมให้ความสนใจเข้าร่วมปฏิบัติงานในหน่วยงาน

๑.๔ การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ หรือการรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการ หรือการรับสมัครบุคคลเพื่อปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานภาครัฐ ต้องมีการประกาศรับสมัครอย่างชัดเจนเปิดเผย โปร่งใส ตรวจสอบได้ ผ่านทางเว็บไซต์หน่วยงาน เว็บไซต์ของจังหวัด และแจ้งข่าวการประชาสัมพันธ์การรับสมัครไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงาน ก.พ. สำนักงานจัดหางานจังหวัด หรือช่องทางสื่อประชาสัมพันธ์ต่างๆ เพื่อเป็นการสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มแรงงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๕ การแต่งตั้งกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรบุคคลจากผู้แทนหน่วยงานหรือจากหน่วยงานอื่นที่มีประสบการณ์หรือความเชี่ยวชาญในด้านนั้นๆ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และเหมาะสมสอดคล้องกับตำแหน่ง/ภารกิจของหน่วยงาน

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร (Development)

๒.๑ สํารวจความต้องการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต้นสังกัด พร้อมพิจารณาว่าบุคคลในสังกัดสมควรที่จะได้รับการพัฒนาในด้านใด เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๒ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ ในการปฏิบัติงานตามหลักสูตรต่างๆ ที่จัดโดยสำนักงาน ก.พ. หรือหน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานทางวิชาการจัดขึ้น รวมทั้งการจัดโครงการกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ เพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

๒.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองในหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-LEARNING) ของสำนักงาน ก.พ. และแหล่งความรู้อื่นๆ

๒.๔ มุ่งเน้นพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญ ปลูกฝังค่านิยมโดยยึดหลักคุณธรรม ๔ ประการ ได้แก่ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา และส่งเสริมวัฒนธรรมให้เกิดการเรียนรู้ พัฒนางาน อย่างต่อเนื่อง โดยใช้แนวคิดคุณภาพและการมุ่งผลสัมฤทธิ์

๒.๕ จัดให้มีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และบุคลากรในหน่วยงาน ตามหลักเกณฑ์/วิธีการ มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

๓. ด้านการจูงใจและการรักษาไว้ (Motivation and Retention)

๓.๑ มุ่งเน้นการสร้างคุณภาพชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (work life balance) โดยการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ดี จัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรในด้านความเป็นอยู่ สถานที่ออกกำลังกาย ส่งเสริมสุขภาวะอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

๓.๒ จัดให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ การประเมินผล การปฏิบัติงาน ของพนักงานราชการและบุคลากรในหน่วยงานที่ชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ที่มีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ และต้องแจ้งให้บุคลากรในหน่วยงานรับทราบโดยทั่วกัน

๓.๓ จัดกิจกรรมการยกย่อง ชมเชยบุคลากรที่มีความประพฤติดี มีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตนตามระเบียบแบบแผนทางราชการ มีผลงานที่ประจักษ์ เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น การมอบเกียรติบัตรให้แก่บุคคลหรือหน่วยงานต้นแบบ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติตน เสริมสร้างความรัก ความผูกพันให้เกิดขึ้นต่อองค์กร หรือเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เพื่อนร่วมงาน/หน่วยงานอื่น ทั้งนี้ หากหน่วยงานใดมีบุคลากรดังกล่าวฯ ให้ผู้บังคับบัญชารายงานให้จังหวัดทราบ

๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน สิทธิประโยชน์ในด้านต่างๆ ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม เหมาะสม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับดูแลให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย หรือ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

/๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา...

๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย หรือข้อบังคับที่กำหนด เช่น ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน หรือมาตรการภายใน เพื่อป้องกันการทุจริต

๔.๓ ให้ผู้บังคับบัญชากำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรู้ ความมุ่งมั่น พุ昧 เสียดสี เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายไกรสร วิศิษฎ์วงศ์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดนครพนม