



ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา  
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยตระหนักเสมอว่า บุคลากร คือหัวใจสำคัญของความสำเร็จขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายหรือทิศทางเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา โดยกองการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการวางแผนกำลังคน แสวงหาคนตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง ที่รองรับต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศ และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรารว่างไม่เกินร้อยละ ๕ ของบุคลากรทั้งหมด

๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกเพื่อ บรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการและรับสมัครบุคคล เพื่อเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง ต้องประกาศทางเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่น ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัดทุกจังหวัด สถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย และแจ้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารจังหวัดยะลา เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึง การรับสมัครงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากผู้แทนส่วนราชการ เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และสอดคล้องตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ

๒. ด้านการพัฒนา (Development)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา โดยกองการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของข้าราชการเพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัด แผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรครอบคลุมทุกสายงาน

๒.๒ จัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training and Development Roadmap) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๒.๓ สร้างบทเรียน...

๒.๓ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการจัดการความรู้เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ถ่ายทอดความรู้ และทักษะต่าง ๆ ภายในองค์กร

๒.๔ นำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้เป็นระบบงานพัฒนาบุคคล (Human Resource Development System : HRDS)

๒.๕ ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล (E-DP) ผ่านระบบ HRDS

๒.๖ จัดให้มีการประเมินข้าราชการตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

๒.๗ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในทุกหน่วยงานที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

### ๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา โดยกองการเจ้าหน้าที่ ต้องวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดประจำปี จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างที่มีประสิทธิภาพ และยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัด

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำ ดำเนินการ และรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งเผยแพร่ไว้ทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลาและทุกส่วนราชการในสังกัด

๓.๒ กำหนดให้จัดกิจกรรมกีฬาประจำปี เพื่อให้กีฬาเป็นสื่อกลางในการเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีที่ดีของบุคลากรระหว่างส่วนราชการ รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างสุขภาพให้แข็งแรง

๓.๓ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แจกเวียนให้ข้าราชการทุกหน่วยรับทราบ

๓.๔ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๓.๕ จัดกิจกรรมการยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างดีเด่น เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กร

๓.๖ ดำเนินการเร่งรัดการขอรับสวัสดิการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้บุคลากรตามที่ระเบียบกำหนด

๓.๗ จัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้กันและกัน ตลอดจนการจัดกิจกรรมความสัมพันธ์ในกลุ่มทุกระดับ

๓.๘ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ เลื่อนค่าจ้างลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้างเป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด หากมีข้าราชการหรือลูกจ้างประจำหรือพนักงานจ้าง ร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและรับนำเสนอนายองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณาโดยด่วน

๔. ด้านการใช้ประโยชน์ ...

#### ๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (utilization)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา โดยทุกส่วนราชการต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมข้าราชการ และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๖๓ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดทราบโดยเร็ว

๔.๒ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถและประโยชน์สูงสุดที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดจะได้รับเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก

๔.๓ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน รวมทั้งสื่อสารข้อมูล ข่าวสารที่เกี่ยวข้องให้พนักงานได้รับรู้ และเกิดความเข้าใจที่ดีต่อองค์กร

๔.๔ รับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากรอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค โดยมีช่องทางให้บุคลากรแจ้งเรื่องไม่พึงประสงค์หรืออาจส่อไปในทางผิดระเบียบ ข้อบังคับการทำงาน ข้อกำหนดคำสั่ง ประกาศ หรือกฎหมาย

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นาย मुखตาร์ มะทา)

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา