



ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง  
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตามคำแถลงนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง นายปิยะ ปิตุเตชะ เมื่อวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๘ ซึ่งได้กำหนดแนวนโยบายสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง โดยมุ่งเน้นการพัฒนาที่ทันสมัย และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนชาวจังหวัดระยอง ตามกรอบอำนาจหน้าที่ที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมถึงกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองได้กำหนดนโยบายหลักจำนวน ๘ ด้าน โดยด้านที่ ๗ นโยบายด้านการบริหารจัดการองค์กร มีการกำหนดให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคม การเมือง ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการบริหารจัดการองค์กร แนวทางการพัฒนา ข้อ ๘ การบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งการดำเนินการให้้องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองมีการบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ จำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ โดยทรัพยากรบุคคล ถือว่ามีความสำคัญที่สุดขององค์กร ดังนั้น จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการดำเนินการให้เกิดความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส และให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจและมีศักยภาพเพิ่มขึ้นเพื่อตอบสนองต่อนโยบายหลักในด้านที่ ๗ ดังนี้

๑. ปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลัง

เป้าประสงค์

ดำเนินการวางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกส่วนราชการในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิผลเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง และทบทวนปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานในแผนอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

๒) นำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาศักยภาพและการบริหารผลตอบแทน

๓) จัดทำสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๔) จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๕) มีการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๒. พัฒนาบุคลากร...

## ๒. พัฒนาบุคลากร

### เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ ตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

### กลยุทธ์

๑) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการภายใต้ภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

๒) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงาน และสายอาชีพตามสมรรถนะ และการบริหารจัดการคนดี

๓) พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๔) จัดทำระบบประเมินผลการฝึกอบรมหลังเข้ารับการฝึกอบรม

๕) ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง และนโยบายมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

๖) พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

## ๓. พัฒนาระบบสารสนเทศ

### เป้าประสงค์

ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงานด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### กลยุทธ์

๑) พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร

๒) ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร

๓) เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาในระบบในอนาคต

๔) จัดให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในทุกระดับภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง บุคลากรร่วมกันเรียนรู้และถ่ายทอดการเรียนรู้แก่กัน มีการแบ่งปันความรู้

#### ๔. ด้านสวัสดิการ

##### เป้าประสงค์

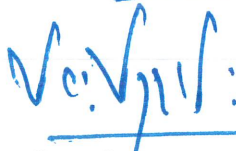
เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรม เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

##### กลยุทธ์

- ๑) ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- ๒) ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ๓) ยกย่องบุคลากรที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้แก่องค์กร
- ๔) ปรับปรุงระบบสวัสดิการที่บุคลากรมีสิทธิจะได้รับให้ดียิ่งขึ้น
- ๕) ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๘



(นายปิยะ ปิตุเตชะ)

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง