ประกาศศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

.....

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ รวมทั้งกฎและระเบียบที่เกี่ยวข้อง และเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ สามารถรองรับภารกิจตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ที่กำหนดให้ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใส ปลอดทุจริตและประพฤติมิชอบ และเป็นไปตามแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ ที่มุ่งเน้นในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สามารถดึงดูด รักษาจูงใจผู้มีความรู้ความสามารถสูง และส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสอดคล้องกับแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Intergrity and Transparency Assessment : ITA) ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

มีการวางแผนและกำหนดกรอบอัตรากำลังสอดรับกับแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรและสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน มีบุคลากรเพียงพอที่จะปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จ มีการจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับตำแหน่งและภารกิจงาน โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความไม่ซ้ำซ้อน และประหยัดเป็นหลัก รวมทั้งมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

๒. ด้านการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง

ดำเนินการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง โดยมีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการและระเบียบที่เกี่ยวข้อง มีการนำเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหา คัดเลือกบุคลากรมาใช้เพื่อช่วยในการสรรหาคัดเลือกบุคลากร มุ่งสรรหาบุคลากรด้วยระบบการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม โดยคำนึงถึงประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่กำหนด และยึดถือประโยชน์และผลสำเร็จขององค์กรเป็นสำคัญ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม และมีความมุ่งมั่นทุ่มเทเสียสละให้กับองค์กร

๓. ด้านการบริหารผลการปฏิบัติราชการ

ให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ชัดเจนและผู้ปฏิบัติในองค์กรได้รับทราบทั่วกัน การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทเป็นไปโดยโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และเป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีความสอดคล้องกับภารกิจยุทธศาสตร์หน่วยงาน เพื่อเป็นเครื่องมือในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถบรรลุผลสำเร็จ และมีการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ

๔. ด้านการ...

๔. ด้านการพัฒนาบุคลากร

ให้มีการจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม เชื่อมโยงกับสมรรถนะมาตรฐานตำแหน่ง และนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้พร้อมรับภารกิจและสอดคล้องกับภารกิจของ ศอ.บต. โดยมุ่งเน้นการพัฒนาให้มีสมรรถนะ ทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ปลูกฝังค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมการเรียนรู้พัฒนางานต่อเนื่อง โดยใช้แนวคิดคุณภาพ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ สร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อรองรับภารกิจงานในปัจจุบันและอนาคต

๕. ด้านสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์

ให้มีการวางแผนมุ่งเน้นการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี การสร้างสภาพแวดล้อม และบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ส่งเสริมสุขภาวะ และความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากร มีเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน วางแผนเตรียมความพร้อมบุคลากรที่จะดำรงตำแหน่งสำคัญในอนาคต มีการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศบุคลากร มีการชื่นชมเสริมพลัง เพื่อให้มีความผูกพันและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพสูง รวมทั้งการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

พลเรือตรี

(สมเกียรติ ผลประยูร)

เลขาธิการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้