



## ประกาศสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

### เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

ด้วยผู้ตรวจการแผ่นดินเห็นชอบให้สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินนำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ใช้เป็นกรอบและแนวทางการดำเนินงานของสำนักงาน โดยการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าวสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินได้คำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียจากทุกภาคส่วน ตลอดจนคำนึงถึงยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ดังนั้น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อันส่งผลต่อความสำเร็จต่อแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน อาศัยอำนาจตามความมาตรา ๔๗ แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยผู้ตรวจการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๖๐ เลขานุการโดยความเห็นชอบของผู้ตรวจการแผ่นดิน จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ดังนี้

ข้อ ๑ สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรบุคคลที่เป็นปัจจัยที่มีคุณค่าอย่างยิ่งต่อผลสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์และความยั่งยืนขององค์กร และยังเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้วิสัยทัศน์ขององค์กรบรรลุผลสำเร็จ กล่าวคือ จะทำให้ผู้ตรวจการแผ่นดินเป็นกลไกหลักในการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐเพื่อความเป็นธรรมของแผ่นดิน

ข้อ ๒ สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินจะบริหารทรัพยากรบุคคลภายใต้มิติต่าง ๆ ดังนี้

(๑) ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ โดยจะมุ่งเน้นการกำหนดให้มีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงาน กำหนดให้มีการวางแผนและบริหารอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กำหนดให้มีแผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคคลที่มีทักษะและสมรรถนะสูง กำหนดให้มีการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ ตลอดจนแผนการสืบทอดตำแหน่ง และให้ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน

(๒) ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นให้การดำเนินกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องและทันเวลา ระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และสามารถนำมาประกอบการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มากขึ้น สัดส่วนของค่าใช้จ่ายในการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสม สะท้อนผลผลิตของบุคลากรและมีความคุ้มค่า รวมถึงเพิ่มประสิทธิภาพภาครัฐ

(๓) ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายและพันธกิจ มุ่งเน้นให้บุคลากรมีความพึงพอใจต่อนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการการบริหารทรัพยากรบุคคล มุ่งเน้นให้มีแผนงาน โครงการ กิจกรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และมุ่งเน้นระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

(๔) ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นให้การดำเนินการและการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องคำนึงถึงหลักความสามารถ ผลงานและหลักคุณธรรม การดำเนินการและการตัดสินใจต้องมีความโปร่งใสและพร้อมรับการตรวจสอบ

(๕) คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างให้บุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันในทุกระดับ มุ่งเน้นสิทธิและสวัสดิการให้มั่นคงยิ่งขึ้น มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่เหมาะสมกับความต้องการและสภาพของสำนักงาน ตลอดจนการเสริมสร้างสภาพแวดล้อม ระบบงาน และบรรยากาศในการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสม เสริมสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy work place)

ข้อ ๓ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความตระหนักถึงค่านิยมสุจริต ไม่ยอมรับต่อการทุจริต และประพฤติมิชอบในทุกรูปแบบ ข้อกำหนดทางจริยธรรมและวินัยขององค์กร และประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยมหลักขององค์กร (FAIRS) ดังนี้

(๑) Fair (เป็นธรรม) : เป็นการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีเหตุผล ถูกต้องและเป็นกลาง ยึดมั่นในหลักการและธรรมาภิบาล ถือความถูกต้อง เสมอภาค และเที่ยงธรรม

(๒) Accountability (ความรับผิดชอบ) : ความเอาใจใส่ และความรับผิดชอบต่อหน้าที่และองค์กรด้วยความมุ่งมั่นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อประชาชน ส่วนรวมและประเทศชาติ

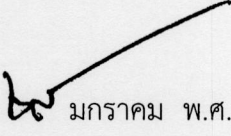
(๓) Integrity (ความถูกต้องชอบธรรม) : การเป็นผู้มีความสง่างาม ตั้งมั่นในความซื่อสัตย์ ซื่อตรง เที่ยงธรรม กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง และไม่ยอมนิ่งเฉยต่อการกระทำที่ไม่ถูกต้อง

(๔) Respectability (การยอมรับนับถือ) : ความเคารพน่าเชื่อถือในการทำงานอย่างมีอาชีพ มีประสิทธิภาพอย่างถูกต้อง เหมาะสม ไม่ผิดพลาดและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

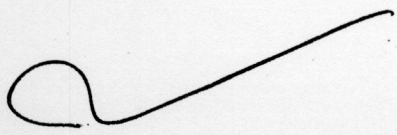
(๕) Service Mind (จิตบริการ) : การมีจิตใจพร้อมให้บริการ ช่วยเหลือ และประสานงานกับผู้มีส่วนได้เสียให้ได้รับสิ่งอันพึงประสงค์ และเกิดความประทับใจในการปฏิบัติงานขององค์กร

ข้อ ๔ สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินจะมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกระดับ เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะและสมรรถนะให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม พัฒนาตนเองให้สามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง เป็นที่ยอมรับของหน่วยงานภายในประเทศและระดับสากล ตลอดจนการส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรในทุกระดับอย่างต่อเนื่อง นำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้และพัฒนาการบริหารจัดการที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงส่งเสริมและสนับสนุนทุนการศึกษา ฝึกอบรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ข้อ ๕ ให้บุคลากรทุกระดับร่วมมือและปฏิบัติตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเคร่งครัด การดำเนินการตามแผนงาน โครงการ และกิจกรรมใด ๆ จะต้องสอดคล้องกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วย

ประกาศ ณ วันที่  มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔

พันตำรวจโท

  
(กิริป กฤตธีรานนท์)

เลขาธิการสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน