



ประกาศสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

โดยที่สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินได้นำ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ฉบับที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ไปใช้เป็นกรอบและแนวทางการดำเนินงาน โดยการจัดทำ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ดังกล่าว สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินได้คำนึงถึง ผู้มีส่วนได้เสียจากทุกภาคส่วน ตลอดจนคำนึงถึงยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แผนการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ดังนั้น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อันส่งผลต่อความสำเร็จของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน อาศัยอำนาจตามความมาตรา ๔๗ แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยผู้ตรวจการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๖๐ จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ดังนี้

ข้อ ๑ สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรบุคคลที่เป็นปัจจัยที่มีคุณค่าอย่างยิ่งต่อผลสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์และความยั่งยืนขององค์กร และยังเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้วิสัยทัศน์ขององค์กรบรรลุผลสำเร็จ

ข้อ ๒ สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินจะบริหารทรัพยากรบุคคลภายใต้มิติต่าง ๆ ดังนี้

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

(๒) ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นให้กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องและทันเวลา ระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องเที่ยงตรง ทันสมัย และสามารถนำมาประกอบการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มากขึ้น สัดส่วนของค่าใช้จ่ายในการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสม สะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากรและมีความคุ้มค่า รวมถึงเพิ่มประสิทธิภาพภาครัฐ

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

(๔) ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นให้การดำเนินการและการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องคำนึงถึงหลักความสามารถ ผลงานและหลักคุณธรรม การดำเนินการและการตัดสินใจต้องมีความโปร่งใสและพร้อมรับการตรวจสอบ ตลอดจนให้มีการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

ข้อ ๓ ส่งเสริมให้บุคลากรมีจริยธรรม ตระหนักถึงค่านิยมสุจริต ไม่ยอมรับต่อการทุจริต และประพฤติมิชอบในทุกรูปแบบ ประพฤติปฏิบัติตนตามข้อกำหนดทางจริยธรรมและวินัยขององค์กร โดยยึดค่านิยมหลักขององค์กร (FAIRs) ดังนี้

(๑) Fairness (ความเป็นธรรม) : การปฏิบัติหน้าที่อย่างมีเหตุผล ถูกต้อง เป็นกลาง และยึดหลักธรรมาภิบาลและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

(๒) Accountability (ความรับผิดชอบ) : ความเอาใจใส่ และความรับผิดชอบต่อหน้าที่และองค์กร ด้วยความมุ่งมั่นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อประชาชน ส่วนรวมและประเทศชาติ

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

(๔) Relations (ความสัมพันธ์) : การเป็นผู้มีอัธยาศัย มารยาทและการประสานงานที่ดี มีความเห็นอกเห็นใจ ให้เกียรติให้อภัย ให้ความร่วมมือและช่วยเพื่อพึ่งพากัน

(๕) Service Mind (จิตบริการ) : การมีจิตใจพร้อมให้บริการ ช่วยเหลือประสานงานกับผู้รับบริการให้ได้รับสิ่งอันพึงประสงค์ 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 ๒๗ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖



พินิตจรรจจิโต

(กิริป กฤตธีรานนท์)

เลขาธิการสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน