



ประกาศกรมฝนหลวงและการบินเกษตร
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ แผนการปฏิรูปประเทศและแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และแผนปฏิบัติการด้านการตัดแปรสภาพอากาศ กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๘๐) รวมทั้งสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ดังนั้น กรมฝนหลวงและการบินเกษตรจึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. การวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดจำนวนบุคลากรให้เหมาะสมและเพียงพอในแต่ละสายงาน สามารถรองรับบทบาทภารกิจทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยกำหนดให้มีการวิเคราะห์และจัดทำ/ทบทวนแผนอัตรากำลังอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ ดังนี้

- ๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านการตัดแปรสภาพอากาศ ระยะ ๒๐ ปี
- ๑.๒ แผนปฏิบัติราชการและแผนงบประมาณ
- ๑.๓ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
- ๑.๔ อัตราการลาออกของบุคลากร
- ๑.๕ อัตราการเกษียณของบุคลากร

๒. การสรรหา

การสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติ พฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร และเหมาะสมกับตำแหน่งงานทั้งด้านคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง (Job Specification) ตามคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ทักษะ ความรู้ ความสามารถ (Competency, skill & knowledge) โดยกำหนดให้มีการสรรหาบุคลากรตามกระบวนการที่กำหนดในแต่ละวิธี คือ การสอบแข่งขัน, การขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้จากหน่วยงานอื่น และการรับโอน ซึ่งต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงาน และเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร

๓. การพัฒนาบุคลากร

การวางแผนพัฒนาสมรรถนะ (ความรู้และทักษะ) ของข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ เพื่อให้เป็นผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์สูงในการปฏิบัติราชการ รองรับภารกิจของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านการตัดแปรสภาพอากาศ ๒๐ ปี ของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร ดำเนินการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเสริมสร้างมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรมให้แก่บุคลากร และจัดให้มีการประเมินผลการนำความรู้ ทักษะที่ได้จากการอบรมไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๔. การบริหารผลการปฏิบัติราชการ

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรอย่างเป็นระบบ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด โดยการประเมินครอบคลุมถึงผลการปฏิบัติงานที่มีการกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจนและสมรรถนะที่ถูกกำหนดไว้อย่างเหมาะสมในแต่ละสายงาน โดยการประเมินผลการปฏิบัติราชการจะดำเนินการ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป และรอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน ประเมินใน ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน ประเมินจากปริมาณผลงาน ความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจรรยาบรรณ การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติตามที่กรมฝนหลวงและการบินเกษตรกำหนด

๕. การธำรงรักษาบุคลากร

การส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความรักความผูกพันต่อกรมฝนหลวงและการบินเกษตร และส่งเสริมการรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่ แผนการสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร การสำรวจความพึงพอใจและความต้องการของบุคลากร รวมทั้งการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายสำเริง แสงภู่วงค์)

อธิบดีกรมฝนหลวงและการบินเกษตร