



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโปงทอง
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจของหน่วยงานตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

องค์การบริหารส่วนตำบลโปงทอง จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโปงทอง ดังนี้

๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง

เพื่อสนับสนุนให้การบริหารงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ โดยทำการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดทำกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เพื่อให้มีความเหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการเคลื่อนย้ายการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทน และการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโปงทอง

๑.๒ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อการกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโปงทอง

๒. นโยบายด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

การสรรหาบุคลากรเชิงรุกเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ จึงมีนโยบายการคัดเลือกบุคลากรโดยยึดหลักความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับการเป็นคนดี การสรรหา และคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการผ่านการพิจารณาร่วมกันระหว่างหน่วยงานต้นสังกัด คณะกรรมการและผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

/๒.๑ ดำเนินการ.....

๒.๑ ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง โดยการสรรหาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรารว่างไม่เกิน ร้อยละ ๖ ของบุคลากรทั้งหมด

๒.๒ การรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ต้องประกาศผ่านทางเว็บไซต์ ของหน่วยงาน ปิดประกาศ ณ บอร์ดประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยัง หน่วยงานอื่น ได้แก่ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่ม แรงงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหา และเลือกสรรจากหัวหน้าส่วนราชการที่ รับผิดชอบงานของตำแหน่งที่จะสรรหาและเลือกสรร ให้มีผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้มีประสบการณ์ในงานที่ เกี่ยวข้องกับตำแหน่งนั้น ทั้งจากภายในหรือภายนอกหน่วยงาน เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องกับภารกิจของแต่ละส่วนราชการ

๓. นโยบายด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มีระบบการจัดการข้อมูลความรู้และการประเมินขีดความสามารถ (Competency Assessment) และการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ในการวางแผนฝึกอบรม การพัฒนา บุคลากร โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกส่วนราชการ

๓.๒ จัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training and Development Roadmap) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๓.๓ สร้างหรือเผยแพร่ประชาสัมพันธ์บทเรียนความรู้เฉพาะด้าน ตามสายงานให้อยู่ใน ระบบ E-learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลาอย่างเป็นระบบ

๓.๔ นำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้เป็นระบบงาน พัฒนาบุคคล (Human Resource Development System : HRDS)

๓.๕ ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล (E-DP) ผ่านระบบ HRDS

๔. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

มีระบบจัดสวัสดิการด้านต่างๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับ บุคลากร เช่น สวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย สวัสดิการด้านกีฬา โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ จัดกิจกรรมสันทนาการสานสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร

๔.๒ จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากรผู้มีคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ และให้บริการประชาชนดีเด่น

๕. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายด้านคุณธรรม ความโปร่งใส โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ตลอดจนการประเมินผลขีดความสามารถต่างๆ โดยนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม เพื่อนำไปสู่การบรรลุพันธกิจของหน่วยงาน อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

๕.๑ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และลูกจ้างประจำ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด

๕.๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และลูกจ้างประจำ และประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจเป็นไปตามผลการปฏิบัติงานจริง และเป็นธรรม

๕.๓ ดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู เลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้างตามภารกิจเป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด

๖. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากร

มีการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และเสริมสร้างวินัยของบุคลากร เพื่อเป็นการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยเน้นการส่งเสริมและป้องกันมากกว่าการลงโทษ เพื่อสร้างวัฒนธรรมอันดีขององค์กร ให้เป็นที่ยอมรับและเกิดความเชื่อมั่นในองค์กร โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๖.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ โดยจัดทำคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร และเป็นปัจจุบัน

๖.๒ ควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย เป็นไปตามประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทองว่าด้วยจรรยาพนักงานส่วนตำบล หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานต่อผู้บริหารทราบโดยเร็ว

๖.๓ จัดให้มีโครงการด้านการส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม รวมถึงการให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยของบุคลากร

๖.๔ การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถ เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายเกียรติพงษ์ วงศ์ษา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง