



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลฝายหลวง
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

องค์การบริหารส่วนตำบลฝายหลวง จึงกำหนดนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑.นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง

เพื่อสนับสนุนให้การบริหารงานขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ โดยทำการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดทำกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เพื่อให้มีความเหมาะสมกับภารกิจขององค์กร และพอเพียง มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพผลเชื่อมโยงกับผลตอบแทน และการกำหนดสมรรถนะ ลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑.ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร และกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลฝายหลวง

๑.๒.จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นกรอบกำหนดการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพที่ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างดี

๒.นโยบายด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพ จึงมีนโยบายการคัดเลือกบุคลากรโดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะ และตำแหน่ง ควบคู่กับการเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการผ่านการพิจารณาร่วมกันระหว่างหน่วยงานต้นสังกัด คณะกรรมการหรือผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้การสรรหาและคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน โดยมีมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง โดยการสรรหาข้าราชการ พนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือการสูญเสียกำลังคน

๒.๒ การรับโอนหรือการสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นข้าราชการ พนักงานจ้างต้องประกาศผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน ปิดประกาศ ณ บอร์ดประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่น เช่น สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มแรงงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากหัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบของตำแหน่งที่จะสรรหาและเลือกสรร ให้มีผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้มีประสบการณ์ในงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งนั้น ทั้งจากภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและเป็นคนดี สอดคล้องกับภารกิจของแต่ละส่วนราชการ

๓.นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ในการวางแผนฝึกอบรม การพัฒนาบุคลากร โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑. จัดทำ และดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกส่วนราชการ

๓.๒. จัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาในแต่ละตำแหน่ง

๓.๓ สร้างหรือเผยแพร่ประชาสัมพันธ์บทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบ E-learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นตำแหน่งเรียนรู้ตลอดเวลาอย่างเป็นระบบ

๓.๔ นำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้เป็นระบบงานพัฒนาบุคลากร

๔.นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

มีการจัดสวัสดิการด้านต่างๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับบุคลากร เช่น สวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย สวัสดิการด้านกีฬา โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ จัดกิจกรรมสันทนาการ เพื่อสานสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร

๔.๒ จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากรผู้มีคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น

๕.นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

มีระบบการประเมินการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบาย ด้านคุณธรรม ความโปร่งใส โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ตลอดจนการประเมินผลขีดความสามารถต่างๆ โดยนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติที่เหมาะสม เพื่อการบรรลุพันธกิจของหน่วยงาน อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้าง และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล

๕.๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้าง และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง เป็นไปตามผลการปฏิบัติงานจริง และเป็นธรรม

๕.๓ ดำเนินการเลื่อนชั้นเงินเดือนข้าราชการ เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้างตามภารกิจ เป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด

๖.นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากร

การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และเสริมสร้างวินัยบุคลากร เพื่อเป็นการป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบ โดยเน้นการส่งเสริมและป้องกันมากกว่าลงโทษ เพื่อสร้างวัฒนธรรมอันดีขององค์กร ให้เป็นที่ยอมรับและเกิดความเชื่อมั่นในองค์กร โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๖.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติโดย จัดทำเป็นคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร

๖.๒ ควบคุม กำกับ ดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย เป็นไปตามประมวลจริยธรรมของราชการ และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบล ว่าด้วยจรรยาข้าราชการ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริต ให้รายงานต่อผู้บริหารทราบโดยเร็ว

๖.๓ จัดให้มีโครงการด้านการส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม รวมถึงการให้ความรู้เกี่ยวกับ วินัยของบุคลากร

๗.นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

องค์การบริหารส่วนตำบลฝายหลวง มีการจัดสวัสดิการขั้นพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนด ให้กับบุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบลฝายหลวง เพื่อเป็นการเสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยมุ่ง ส่งเสริมความก้าวหน้าผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ และผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ เพื่อเกิดการมุ่งสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จร่วมกัน โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๗.๑ การปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ให้บุคลากรภายใน องค์กร ได้รับข้อมูลประโยชน์ ทั้งระบบ หลักเกณฑ์ และข้อบังคับต่างๆ ผ่านการประชาสัมพันธ์และ เผยแพร่แนวทางเส้นทางก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ

๗.๒ การยกย่องพนักงานที่เก่ง คนดี ทำคุณประโยชน์ให้องค์กร การพิจารณาความดี ความชอบ การปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชยแก่บุคลากรดีเด่นด้านการปฏิบัติงาน หรือ คุณประโยชน์ต่อสาธารณชน

๗.๓ การปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศในการทำงาน ตลอดจนการจัดให้ กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้ ควบคู่กับการ ส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงาน และเจ้าหน้าที่ ผ่านการเข้ารับการอบรมส่งเสริม ศักยภาพต่างๆ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๕ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายชูชาติ จันทร์วัฒนพงษ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลฝายหลวง