



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม เป็นไปด้วยความโปร่งใสและมีคุณธรรม สอดคล้องตามเป้าหมายภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ประกอบกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม จึงประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม ดำเนินการวางแผนกำลังคน ในการสรรหาบุคคลตามคุณลักษณะ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเลือกสรรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม

๑.๒ เสนอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หรือการแก้ไขปรับปรุงแผนตามระเบียบ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๑.๓ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่เกษียณอายุ ลาออก หรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละยี่สิบของอัตรากำลังทั้งหมด

๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม ดำเนินการสรรหาบุคคลตามคุณลักษณะ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามที่มีตำแหน่งว่างเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม เช่น

๒.๑ การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือการดำเนินการของจังหวัด เป็นผู้ดำเนินการ เพื่อการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการในหน่วยงาน

๒.๒ ประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น/ข้าราชการอื่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๓ ประกาศรับสมัครเพื่อสอบเปลี่ยนสายงาน ประเภททั่วไปเป็นประเภทวิชาการ ตามที่มีตำแหน่งว่าง ต้องเป็นไปด้วยความเป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถและเหมาะสมกับตำแหน่ง

๒.๔ การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ และเว็บไซต์ของหน่วยงาน พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอก เพื่อการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามรอบการประเมินผลปีละสองครั้ง เพื่อเป็นเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน มีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ ประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานทราบก่อนการประเมินผล เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้เตรียมความพร้อมกับการประเมิน เมื่อมีการประเมินผลแล้วผู้บังคับบัญชาผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินทราบ

๓.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน พิจารณา กลั่นกรองผลคะแนนการปฏิบัติงาน ตรวจสอบหลักฐานหรือตัวชี้วัดที่จัดทำไว้ประกอบการประเมิน และเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง

๓.๓ นำผลการประเมินไปใช้พิจารณาในด้านต่าง ๆ เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน เลื่อนระดับที่สูงขึ้น การต่อสัญญาจ้าง ฯลฯ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้เจ้าหน้าที่

๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม มีกำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติและประพฤติปฏิบัติตัวของพนักงานในองค์กร ยึดถือนำมาใช้ในการปฏิบัติราชการ ตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น

๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา

๔.๓ ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานยึดถือปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบหลักเกณฑ์ หรือหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

๕. การสรรหาคณบดีคนเก่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม ดำเนินการสรรหาคณบดีคนเก่งตามคุณลักษณะ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเลือกสรรบุคคลที่เป็นคนดีคนเก่ง มีทักษะหรือประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์แก่หน่วยงาน เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม ดังนี้

๕.๑ การประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อการสรรหาและการเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง โดยการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ และทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอก เพื่อการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรร ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อมาปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

๖. การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากร ดังนี้

๖.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทอำนาจหน้าที่และภารกิจ

๖.๒ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ

๖.๓ พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๖.๔ ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมขององค์กร และปฏิบัติตามจรรยาบรรณ

๖.๕ พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ การถ่ายทอด ความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๗.๑ มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวเนื่องการกับแผนงาน

๗.๒ สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๗.๓ มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านทักษะวิชาการการรอบรู้และนำผลมาเป็นแนวในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง โดยให้งานการเจ้าหน้าที่จัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เช่น การประเมินผลงาน การปฏิบัติราชการ บำเหน็จความดีความชอบ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการเสนอแนวความคิดการพัฒนาองค์กร และการยกย่อง/ชมเชย เจ้าหน้าที่ ในการสร้างคุณประโยชน์ที่ดีต่อองค์กรและสาธารณชน เป็นต้น เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวทางการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ได้แก่

๘.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้พนักงานทุกคนทราบ

๘.๒ ดำเนินการบันทึกข้อมูล แก๊ซ หรือปรับปรุงข้อมูล ในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน

๘.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้ พร้อมจัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม

๘.๔ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อพิจารณาสวัสดิการ เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน ต่อสัญญาจ้าง หรือการยกย่องชมเชยการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน เป็นต้น

๘.๕ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่พนักงานในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

ทั้งนี้ ให้สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม โดยเจ้าหน้าที่ดำเนินการรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทราบ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕


(นายวิจิต์ สุนทวนิช)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม