



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้า เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ อันเป็นการรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า ให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่แนวนโยบายภาครัฐ โปร่งใส เป็นธรรม จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า ดังนี้

๑. นโยบายด้านการวางแผนกำลังคน

สนับสนุนการวางแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับโครงสร้างองค์กร และส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและมีกำลังคนเพียงพอในการปฏิบัติงาน มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร สรรหาคนตามคุณลักษณะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ด้วยระบบการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรมเพื่อให้ได้บุคลากรที่เป็นทั้ง คนเก่ง และ คนดีมีคุณภาพ ซื่อสัตย์ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า

๑.๒ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้าที่เปลี่ยนแปลงไป

๑.๓ ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีการสรรหาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นการสรรหาภายในช่วงเวลา ๖๐ วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง และให้อัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด

๑.๔ บริหารกำลังคนให้สอดคล้องตามความจำเป็นและเหมาะสม

๑.๕ พัฒนาระบบการวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน

/๑.๖ พัฒนาระบบ...

๑.๖ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๗ การรับโอนพนักงานส่วนตำบลมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง โดยการเผยแพร่ผ่านประกาศบอร์ดประชาสัมพันธ์ และเว็บไซต์ของหน่วยงานพร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอก

๑.๘ และการรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง โดยการเผยแพร่ผ่านประกาศบอร์ดประชาสัมพันธ์ และเว็บไซต์ของหน่วยงาน และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่นประกอบด้วย ๑) สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี ๒) ที่ว่าการอำเภอคลองหลวง ๓) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี

๑.๙ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปทุมธานี เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อให้การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง

๒. นโยบายด้านการสรรหาคณบดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน **แนวทางปฏิบัติ** ดังนี้

๒.๑ พัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ที่มีความรู้ความสามารถสอดคล้องกับตำแหน่งว่าง ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการประสานงานการทำงานมากขึ้น รวมทั้งให้ความสำคัญต่อกระบวนการในการสรรหาทุกกระบวนการ

๒.๒ พัฒนาระบบการดูแลพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง และบริหารจัดการคนดีคนเก่ง เพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้อยู่กับองค์กร

๓. นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร **แนวทางปฏิบัติ** ดังนี้

๓.๑ พัฒนาระบบการในการสรรหา คัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และมีศักยภาพสอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งงาน เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๓.๒ ใช้ระบบคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในกระบวนการสรรหา

๔. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถทักษะ สมรรถนะ ให้มีผลการปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์ที่สูงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนสามารถบรรลุเป้าประสงค์นโยบายขององค์กรและระดับชาติ และเพื่อตอบสนองการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กร ตลอดจนสร้างทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และดำเนินการตามแผนฯโดยให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๔.๒ มีการส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โดยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร

/๔.๓ สนับสนุน...

๔.๓ สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๔.๔ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง

๔.๕ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลา

๔.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างและใช้องค์ความรู้ในกระบวนการทำงาน เพื่อให้บุคลากรพัฒนาทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามพันธกิจขององค์กรให้เกิดประโยชน์ ประสิทธิภาพ สูงสุด และมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง

๔.๗ มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรในด้านวิชาการและความรอบรู้ เพื่อนำผลมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

๕. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล โดยคำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ให้เป็นไปอย่างโปร่งใส มีประสิทธิผล โดยกำหนดตัวชี้วัด ความสำเร็จ ที่ชัดเจน สอดคล้องกับพันธกิจ ยุทธศาสตร์ รวมทั้งเชื่อมโยงการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าตอบแทนตามผลงานเพื่อให้เกิดความยุติธรรม และนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๖. นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม โดยการปฏิบัติตาม**แนวทางปฏิบัติ** ดังนี้

๖.๑ การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๖.๒ การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๖.๓ การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

๖.๔ การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๖.๕ การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

๖.๖ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๖.๗ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๖.๘ การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๖.๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

๖.๑๐ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลว่าด้วยจรรยาบรรณ

/๖.๑๑ ให้ผู้บังคับบัญชา...

๖.๑๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุมกำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนตำบล และมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลกรุด หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลกรุดทราบโดยเร็ว

๖.๑๒ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริตฯ

๗. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

การวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เช่น แผนความก้าวหน้าในสายงานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อรักษาบุคลากรที่เป็นคนเก่ง คนดี ให้อยู่กับองค์กร ลดอัตราการย้าย การลาออก รวมทั้งกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเอง การมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดการพัฒนาองค์กร และการยกย่อง ชมเชย บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่น หรือสร้างคุณประโยชน์ที่ดีต่อองค์กร และสาธารณชน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร

๘. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ ความผาสุกและความพึงพอใจ ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เสริมสร้างสภาพแวดล้อม สุขลักษณะ อาชีวอนามัยของบุคลากรให้มีความปลอดภัยและมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่มีความสุข ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายอนุกุล เกษะโพธิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า