



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลลลอง
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยให้องค์การได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อช่วยพัฒนาและสร้างโอกาสความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่องค์การ และพร้อมจะรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบันได้ โดยการบริหารทรัพยากรบุคคลจะเป็นการดำเนินการตั้งแต่การวางแผนเพื่อให้ได้คนเข้ามาทำงานในองค์การ การดูแลรักษาให้คนทำงานในองค์การได้อย่างเกิดประโยชน์สูงสุด จนกระทั่งพ้นไปจากองค์การ

เพื่อให้การขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล และสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาประเทศ ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลลลอง และการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) องค์การบริหารส่วนตำบลลลองจึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. การวางแผนอัตรากำลัง

ให้มีการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากร ว่าแต่ละส่วนราชการมีความจำเป็นต้องการใช้ตำแหน่งในประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานและจะพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีทักษะความรู้เพิ่มเติมด้านใดและด้วยวิธีการใด เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถบริหารงานตามอำนาจหน้าที่ และภารกิจที่รับผิดชอบได้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อจัดบริการสาธารณะและตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

๒. การสรรหา คัดเลือก บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรประเภทและตำแหน่งต่างๆ ต้องมีกระบวนการที่โปร่งใส เป็นธรรม เป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง มีการนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้ มีช่องทางการสรรหาหลากหลายให้สามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้รวดเร็วและทั่วถึง เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะและมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง ที่สอดคล้องกับโครงสร้างและอัตรากำลัง และสอดคล้องกับตำแหน่งงาน ควบคู่กับความเป็นคนดีคนเก่ง ประสบความสำเร็จในสายวิชาชีพ เพื่อนำไปสู่การผลักดันให้องค์การบริหารส่วนตำบลลลองมีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ และจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรต่อไป

๓. การพัฒนาบุคลากร

ให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โดยต้องครอบคลุมด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรม รวมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรมีการเรียนรู้ สามารถทำงานได้หลากหลาย และเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการรับหน้าที่ใหม่ๆ ในอนาคต

๔. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ให้มีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรอย่างชัดเจน และเป็นที่ยอมรับโดยทั่วกัน มีการประชุมชี้แจงมอบนโยบายและวางเป้าหมายการปฏิบัติราชการประจำปี มีการจัดทำข้อตกลงตามแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม และมีการแจ้งผลคะแนนการประเมินให้กับผู้รับการประเมินทราบด้วย โดยให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ประกาศ ก.อบต.จังหวัดที่กำหนดไว้

๕. การให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

๕.๑ จัดให้มีโครงการเชิดชูเกียรติพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการซึ่งจะช่วยให้ผู้ได้รับการชมเชยหรือยกย่องเชิดชูเกียรติสร้างความภาคภูมิใจให้กับตนเอง ตลอดเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่นต่อไป

๕.๒ ให้มีการประกาศ ขอบบังคับ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการรักษาวินัยที่ทางราชการกำหนด การจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต นโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส นโยบายต่อต้านการให้สินบน มาตรการส่งเสริมคุณธรรม ประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล การให้ความรู้ความเข้าใจและแนวทางการปฏิบัติตนตามระเบียบ วินัยของราชการ รวมถึงการมีกิจกรรมการเผยแพร่ข้อมูลเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และสร้างธรรมาภิบาลให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรเกิดความตระหนัก ยึดมั่นในการประพฤติตน ทำงานตามกฎระเบียบวินัยและมีจริยธรรม อาทิ การกำหนดแนวปฏิบัติ การจัดอบรม การกำหนดพฤติกรรมที่เหมาะสม การกำหนดวินัยบุคลากร และการสื่อสารกับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

๕.๓ ให้มีการจัดสวัสดิการ ค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้กับบุคลากรภายในองค์กร โดยกำหนดให้มีค่าตอบแทนล่วงเวลา สำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการที่มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในหน้าที่ราชการ หรือการจัดตั้งกลุ่มสวัสดิการของบุคลากรเพื่อช่วยเหลือกันและกัน

๖. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๗.๑ ให้มีการจัดทำแผนความก้าวหน้าในอาชีพ

๘.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อเพื่อปรับคุณวุฒิหรือเปลี่ยนตำแหน่งหรือเพื่อปรับเงินเดือน ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น

๙.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นหรือสายบริหาร

๙.๔ การต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างหรือให้พนักงานจ้างทั่วไปผู้ซึ่งมีคุณสมบัติครบถ้วน และมีระยะเวลาในการจ้างครบ ๕ ปี เพื่อประเมินสมรรถนะ โดยผ่านการประเมินจากคณะกรรมการ และผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดในการที่จะจ้างเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ

๗. การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ

๗.๑ พัฒนาระบบสารสนเทศบริหารงานบุคลากรเพื่อให้มีข้อมูลที่ทันสมัยและทันต่อความต้องการเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ

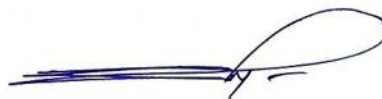
๗.๒ ใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ รวมทั้งให้ข้อมูลแก่บุคลากร

๗.๓ สนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วยตัวเองตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment)

๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

องค์การบริหารส่วนตำบลลองได้ดำเนินการตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๑๐.๖/ว ๕๔๘ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามพระราชบัญญัติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ส่งเสริมการปฏิบัติงานมิให้บุคลากรในสังกัดได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย การจัดสวัสดิการและเครื่องอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน การส่งเสริมการสร้าง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับผู้ปฏิบัติ และผู้ปฏิบัติด้วยตนเอง รวมทั้งจัดให้มีระบบการประเมิน ความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่องานและองค์กร

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายศุภชัย โจมฤทธิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลอง