



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแซง
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานของภาครัฐองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแซง ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคลซึ่งบุคลากรของหน่วยงานเป็นทรัพยากรสำคัญที่จำเป็นและต้องใช้ในหลากหลายหน้าที่ บุคลากรขององค์กร จะเป็นผู้สร้างสรรค์ด้านต่างๆ และเป็นหลักสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรและนโยบายรวมถึงบำบัดทุกข์ บำรุงสุข ให้แก่ประชาชนการพัฒนาและการรักษาทรัพยากรบุคคลให้ทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล มีคุณธรรม จริยธรรม ล้วนต้องอาศัยการจัดการทรัพยากรบุคคลที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแซง จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. นโยบายด้านโครงสร้างและอัตรากำลัง

เป้าประสงค์

การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการรองรับนโยบาย ภารกิจ และคล่องตัว (Flexible) ในการบริหารจัดการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การวางแผนอัตรากำลังโดยการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบเน้นการประสานงาน (Coordination) ที่ดี และการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้มีอัตรากำลังที่มีความรู้ ความสามารถ และเหมาะสม ในการดำเนินงานตามภารกิจ ยุทธศาสตร์ ขององค์กร เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีความคุ้มค่า และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

กลยุทธ์

๑. การทบทวนภารกิจ แผนพัฒนาท้องถิ่น และกรอบอัตรากำลังในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
๒. การปรับปรุงโครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง ให้รองรับนโยบาย ภารกิจ และมีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ ในการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๒. นโยบายด้านการสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง

เป้าประสงค์

การสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งตามระบบคุณธรรม (Merit System) โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง มุ่งเน้นคุณลักษณะ “คนดี คนเก่ง” และหลักความเสมอภาคในโอกาส โดยวิธีการสอบแข่งขันหรือคัดเลือกดำเนินการในรูปคณะกรรมการ การรับโอน และการ ขอใช้บัญชีผู้ผ่านการสรรหา

กลยุทธ์

๑. การดำเนินกระบวนการสรรหาตำแหน่งที่ว่าง โดยการประกาศรับโอนทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน และเป็นหนังสือเวียน

๒. การขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓. การขอใช้บัญชีผู้ผ่านการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร

๔. การสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างของอบต.ในตำแหน่งที่ว่าง

๓. นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้ง

เป้าประสงค์ การบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบลตามหลักความรู้ ความสามารถ (Competency) มุ่งเน้นการมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (Job Specification) โดยบรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ตามลำดับที่การขึ้นบัญชีสอบแข่งขันและผู้ที่ได้รับคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในการคัดเลือก

กลยุทธ์

๑. การบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบลจากบัญชีการสอบแข่งขันของคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น

๒. การบรรจุและแต่งตั้งโดยการรับรองบัญชีการสอบแข่งขันของคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓. การตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งก่อนการบรรจุแต่งตั้ง

๔. นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ ส่งเสริมการพัฒนาความรู้อย่างเป็นระบบ ทักษะ และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และทักษะการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ตามหลักสมรรถนะ โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรมีคุณลักษณะ “บุคลากรมืออาชีพ” (Professional Personnel) โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จัดหลักสูตรการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นและเหมาะสมของตำแหน่งเพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. ส่งพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่

๒. ส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรของมาตรฐานกำหนดตำแหน่งอย่างน้อยคนละ ๑ โครงการฝึกอบรม ในแต่ละปีงบประมาณ

๓. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๕. นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงานไปสู่ระดับรายบุคคล โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามเป้าหมายขององค์กร โดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency)

กลยุทธ์

๑. จัดการประชุมชี้แจงมอบนโยบายและวางเป้าหมายการปฏิบัติราชการประจำปีให้กับทุกส่วนราชการ
๒. จัดทำพจนานุกรมสมรรถนะให้แก่ส่วนราชการ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๖. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานและดำรงตนตามหลักคุณธรรมจริยธรรม และรักษาวินัยอย่างเคร่งครัด โดยมุ่งให้บุคลากรมีคุณลักษณะ “ใช้ความรู้คู่คุณธรรม” โดยการส่งเสริมความรู้ และพัฒนาจิตสำนึกของบุคลากรในองค์กร ในการจัดกิจกรรม โครงการ และการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ ความรู้ต่างๆ เพื่อให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เพื่อเข้าสู่การเป็นองค์กรแห่งคุณธรรม (morals organization)

กลยุทธ์

๑. จัดทำโครงการที่เกี่ยวกับการส่งเสริม สนับสนุนคุณธรรมและจริยธรรม ของบุคลากร
๒. จัดทำเอกสารเผยแพร่ ความรู้ในการส่งเสริมการรักษาวินัยของบุคลากรในองค์กร
๓. การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กร

๗. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์ ส่งเสริม สนับสนุน และสร้างโอกาสความก้าวหน้าของพนักงานส่วนตำบลอย่างเสมอภาค (Equal) และเป็นธรรม (Equitable) โดยคำนึงถึงสิทธิของบุคคลในการขอรับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนระดับให้สูงขึ้น และส่งเสริม สนับสนุนการเข้ารับการศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร โดยคำนึงถึงสิทธิของบุคคลอย่างเสมอภาค (Equal)และเป็นธรรม (Equitable)

กลยุทธ์

๑. ตรวจสอบผู้มีความสมบัติขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนระดับให้สูงขึ้นเป็นประจำทุกปี และแจ้งให้ผู้มีสิทธิทราบโดยเร็ว
๒. ส่งเสริม สนับสนุน ให้พนักงานส่วนตำบล จัดทำผลงานเพื่อขอรับประเมินฯ ตามระเบียบหลักเกณฑ์ ที่เกี่ยวข้อง
๓. ส่งเสริม สนับสนุน ให้พนักงานส่วนตำบลที่มีความสมบัติเข้ารับการศึกษาสายงานผู้บริหาร

/๘.นโยบาย...

๘. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

เป้าประสงค์ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรในองค์กร เน้นการบริหารจัดการสิทธิประโยชน์และสวัสดิการให้เหมาะสมและเป็นธรรม และส่งเสริมให้บุคลากรสามารถใช้ชีวิตส่วนตัวได้สมดุลกับชีวิตการทำงาน (work life Balance) โดยมีเวลาการทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible time) เพื่อให้บุคลากรเกิดความผาสุกในการทำงานและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่จะส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานที่สูง

กลยุทธ์

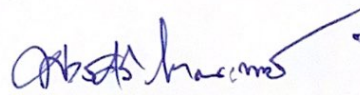
๑. การบริหารจัดการ ระบบสวัสดิการด้านต่างๆ ให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม
๒. การจัดให้มียามรักษาความปลอดภัย ภายในสำนักงาน เพื่อรักษาความปลอดภัยของพนักงานในองค์กรและประชาชนผู้มาติดต่อราชการ
๓. การจัดให้มีอุปกรณ์ในการทำงานที่มีความจำเป็นและเหมาะสมให้แก่พนักงานในองค์กร
๔. การให้พนักงานส่วนตำบลบริหารจัดการเวลาการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ

ทั้งนี้ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง ดำเนินการรายงานผล การดำเนินงาน ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามปีงบประมาณให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง ได้ทราบต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(ลงชื่อ)



(นายพงษ์ศิริ โทณะพงษ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง