



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลช้างกลาง
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการติดตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

องค์การบริหารส่วนตำบลช้างกลาง จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. นโยบายด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลช้างกลาง แสวงหาคนตามคุณลักษณะที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเลือกสรรคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นให้ดำเนินการสรรหาภายในช่วงเวลา ๖๐ วัน นับแต่วันที่มีตำแหน่งว่าง และอัตรากำลังว่างต้องไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด

๑.๒ การรับโอนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และการรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ต้องประกาศทางเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลช้างกลาง และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่นๆ อาทิ ๑) สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครศรีธรรมราช ๒) ที่ว่าการอำเภอช้างกลาง และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง

๑.๓ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช และระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๑.๔ การสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราชกำหนด

๒. นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลช้างกลาง ดำเนินการสรรหาเพื่อให้ได้บุคคลมาบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าว ตลอดจนประโยชน์ของราชการ การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการส่วนท้องถิ่นเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ตำแหน่งนั้น โดยบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ การสอบแข่งขัน การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ และรายละเอียดเกี่ยวกับการสอบแข่งขันให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ กสอ. กำหนด

๓. นโยบาย...

๓. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลช้างกลาง ดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าของบุคลากรให้มีทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) สูงขึ้น รวมทั้งการส่งเสริม ให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานรองรับภารกิจของหน่วยงาน โดยส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีโอกาสในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามความเหมาะสมของหน้าที่และความรับผิดชอบ แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำและดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในหน่วยงาน

๓.๒ ร่วมวางแผน กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ในแต่ละตำแหน่ง

๓.๓ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ให้เป็นมืออาชีพ

๓.๔ นำระบบสารสนเทศมาใช้เพื่อพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

๓.๕ จัดทำโครงการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๔. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลช้างกลาง ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำประจำปี ภายในเดือนกันยายนของทุกปี

๔.๒ ผู้บริหารท้องถิ่นมีการประชุมชี้แจงมอบนโยบายและวางเป้าหมายการปฏิบัติราชการประจำปีให้กับทุกส่วนราชการ

๔.๓ หัวหน้าส่วนราชการมีการประชุมชี้แจงและวางเป้าหมายการปฏิบัติราชการประจำปีให้กับทุกส่วนราชการ

๔.๔ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคนดำเนินการจัดทำข้อตกลงตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานกับผู้ประเมิน โดยมีการกำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน ตัวชี้วัดความสำเร็จ และกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนอย่างชัดเจน และเป็นรูปธรรมโดยให้แล้วเสร็จครั้งที่ ๑ ภายในเดือนตุลาคม และครั้งที่ ๒ ภายในเดือนเมษายนของทุกปี

๔.๕ การประเมินผลผู้ประเมินได้ประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงที่กำหนดไว้ ตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน พร้อมกับการแสดงหลักฐานหรือข้อบ่งชี้ความสำเร็จของงานและการประเมินสมรรถนะ ได้มีการประเมินสมรรถนะเปรียบเทียบกับพจนานุกรมสมรรถนะที่กำหนด และให้ผู้ประเมินผลแจ้งผลคะแนนให้กับผู้รับการประเมินทราบด้วย

๕. นโยบายด้านการให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

องค์การบริหารส่วนตำบลช้างกลาง ดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนพัฒนาบุคลากร ให้เส้นทางก้าวหน้า สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ยกย่อง ชมเชยสร้างความผูกพันในองค์กร ให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลทุกคน แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ กำหนด...

๕.๑ กำหนดให้มีกิจกรรม/โครงการยกย่องชมเชยพนักงานดีเด่นของหน่วยงาน

๕.๒ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และแจ้งเวียนให้ทุกคนทราบ

๕.๓ ดำเนินการให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับสวัสดิการต่างๆ ตามสิทธิที่พึงได้รับตามระเบียบ

๕.๔ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ และประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด พร้อมทั้งการให้ ความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนขั้นค่าจ้าง การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจ และการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง เป็นไปด้วยความโปร่งใส ยุติธรรมปราศจากการกลั่นแกล้ง หรือใช้อคติใน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และหากมีพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้าง ร้องเรียนหรือ ร้องขอความเป็นธรรมให้รับดำเนินการด้วยความยุติธรรมโดยเร่งด่วน

๕.๕ ส่งเสริมสนับสนุน กำหนดนโยบายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงาน เพื่อให้มี ความปลอดภัย มีสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่ น่าทำงาน

๕.๖ มีการให้ความรู้ด้านการส่งเสริมสุขภาพ และอนามัยสิ่งแวดล้อม กิจกรรมส่งเสริม ให้ผู้ปฏิบัติงานได้ออกกำลังกายในสถานที่ทำงาน (ทุกวันพุธ เวลา ๑๕.๓๐-๑๖.๓๐ น.) และจัดให้มี การตรวจสุขภาพประจำปีของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคนตามสิทธิ

๖. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลข้างกลาง ดำเนินการวางแผนกำลังคน โดยคำนึงถึงภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อน การดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๖.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับ ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลข้างกลางที่เปลี่ยนแปลงไป

๖.๒ ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลข้างกลาง

๖.๓ มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบสอดคล้องกับภารกิจอย่างชัดเจนและ ไม่ซ้ำซ้อนกันตามกรอบที่กฎหมายกำหนด

๗. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

๗.๑ สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ของท้องถิ่น

๗.๒ ประพฤติปฏิบัติตามประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางศศิภัสสร บุญยเกียรติ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลข้างกลาง