



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยผา
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ตลอดจนสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA)

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยผา จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยผา ให้มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยผา ดำเนินการวางแผนกำลังคน สรรหาคน ตามคุณลักษณะมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเลือกสรรบุคคลที่เป็นคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยผา

๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอน ย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด

๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น โดยการเผยแพร่ โดยการประกาศผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์และเว็บไซต์ของหน่วยงาน พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอก เพื่อการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้การดำเนินงานสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน

๑.๕ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องเป็นไปด้วยความเป็นธรรม เสมอภาคและยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง

๒. ด้านการพัฒนา (Development)

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยผา ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรเตรียมความพร้อมของพนักงานเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะแต่ละตำแหน่ง ให้มีผลการปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์ที่สูง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการพัฒนาบุคลากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะเวลา ๓ ปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน

๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง

๒.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ในหลายช่องทางทั้งในระบบออนไลน์ คู่มือ หรือการส่งเข้ารับการอบรมพัฒนาทั้งในหลักสูตรตามสายงาน หรือหลักสูตรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้และประสบการณ์ ให้สามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา

๒.๔ ดำเนินการประเมินพนักงานตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ

๒.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของพนักงาน ที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรทุกส่วนราชการ

๓. ด้านการธำรง รักษาไว้ (Retention)

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝาย วางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานและพนักงานจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติพนักงานครู ที่มีประสิทธิภาพและยกย่อง ชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพัน แนวทางปฏิบัติดังนี้

๓.๑ ดำเนินการและรายงานผลตามแผนพัฒนาบุคลากร รวมทั้งเผยแพร่ไว้ทางเว็บไซต์ อบต.

๓.๒ ส่งเสริมการพัฒนา ให้ความรู้ เพิ่มทักษะใหม่ให้กับบุคลากร

๓.๓ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากร ให้เป็นปัจจุบัน

๓.๔ จัดกิจกรรมยกย่องชมเชย เช่นการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลดีเด่น การคัดเลือกบุคคลต้นแบบ เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร

๓.๕ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือน เลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างเป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด หากมีข้อร้องเรียนให้รวบรวมและนำเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาโดยด่วน

๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

ทุกส่วนราชการต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางปฏิบัติดังนี้

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้งควบคุมดูแล กับกับผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดหรือทุจริตให้รายงานนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบโดยเร็ว

๔.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง(เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ต้องประกาศทางเว็บไซต์ อบต.หัวฝาย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียมกัน

๔.๓ พิจารณาแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ จะยึดถือความรู้ความสามารถ และประโยชน์สูงสุดที่จะได้รับเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก

ทั้งนี้ ให้งานการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝายสรุปและรายงานผลการดำเนินงาน
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ ๒๕๖๘

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗



(นายไพโรจน์ ภาชี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝาย