ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร ได้ตระหนักถึงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จและมีคุณค่า ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์สอดคล้องกับเจตนารมณ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Intergrity and Transparency Assessment : ITA) องค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง การวิเคราะห์อัตรากำลัง การบริหารอัตรากำลัง และการปรับปรุงโครงสร้าง

เป้าประสงค์

วางแผน สนับสนุน และส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑) ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง มีการวิเคราะห์ค่างานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และปริมาณงานที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

๒) จัดทำสมรรถนะแต่ละตำแหน่ง และนำสมรรถนะมาเป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งในด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและการปรับปรุงตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน

๓) การจัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพประกอบการวางแผนการทำงาน

๔) บริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจ

๕) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารกำลังคน โดยให้มีอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ที่เป็นปัจจุบัน สามารถตรวจสอบได้

๒. นโยบายด้านการสรรหา การบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร

เป้าประสงค์ ดำเนินการวางแผนกำลังคน สรรหาคน ตามคุณลักษณะมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและเลือกสรรบุคคลที่เป็นคนดี คนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

กลยุทธ์

(๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๒๕ ของอัตรากำลังทั้งหมด

(๒) การดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติ โดยจัดทำหนังสือแจ้งความประสงค์ให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสถ.) เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

/(๓) การบรรจุ....

(๓) การบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร ให้คำนึงถึงความรู้ ความสามารถ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง รวมทั้งให้พิจารณาถึงคุณลักษณะจำเป็นอื่น ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและเป็นธรรม

๓. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั่วถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และ ยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนอบรมและพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างที่ตรงกับความจำเป็น โดยการจัดส่งข้าราชการเข้ารับการฝึกอบรมความรู้ตามสายงานแต่ละตำแหน่ง

๒. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กรหลักคุณธรรมปฏิบัติตามจริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร

๕. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดเทคโนโลยี การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๔. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์

๑. กำหนดให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือที่กำกับควบคุมการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างให้สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติราชการ ตามข้อตกลงที่ทำร่วมกันไว้ รวมถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. กำหนดให้การประเมินผลการปฏิบัติงาน สามารถใช้ประกอบการพิจารณา ดังนี้

๒.๑) การเลื่อนขั้นเงินเดือน

๒.๒) การเลื่อนระดับ การเลื่อนตำแหน่ง

๒.๓) การให้รางวัลประจำปีหรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) แก่พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามหลักของระบบคุณธรรม

๒.๔) การพัฒนาสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบล

กลยุทธ์

๑. มีการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้างทุกปีก่อนรอบการประเมิน

๒. มีการจัดทำ KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของแต่ละตำแหน่ง แต่ละกอง /ส่วนเพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และเป็นเงื่อนไขในการกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น

/๓. มีการ...

๓. มีการวิเคราะห์ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ โดยจัดทำตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง และนำมาใช้ประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง รวมถึงการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการในแต่ละตำแหน่ง และเป็นการส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงานส่วนตำบลให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและแข่งขันกันด้วยผลงาน

๖. นโยบายการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

เป้าหมาย

สนับสนุนให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร มีการปฏิบัติตน มีการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสารใช้เป็นหลักและแนวทางปฏิบัติงานให้เกิดความถูกต้อง

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมให้บุคลากรมีแนวทางในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

๒. สนับสนุนให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีการยึดหลักธรรมาภิบาล

๓. ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างมีการรักษาวินัย และมีการดำเนินการวินัยอย่างเคร่งครัด

๗. นโยบายการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

เป้าหมาย

ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร มีการวางแผนทางเดินสายอาชีพที่เหมาะสม สามารถสร้างความก้าวหน้าในชีวิตได้

กลยุทธ์

๑. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรผ่านประสบการณ์และการสั่งสมความรู้ ทักษะและสมรรถนะให้มีความชำนาญมากขึ้น

๒. กระบวนการเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่ง โอน ย้าย สามารถคัดสรรบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ต้องการ

๓. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา ที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการดึงดูดและเก็บรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพและมีผลงานโดดเด่นไว้ในองค์กร

๘. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญและกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและความพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดและ สนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการให้เหมาะสม เป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน

/๒. ปรับปรุง....

๒. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๓. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัยชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๔. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดีคุณประโยชน์ให้องค์กร

๕. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ

๖. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

๗. สานสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในสังกัด และระหว่างพนักงานส่วนตำบล ผู้บริหารท้องถิ่น และฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร

๘. เกิดความระบบการทำงานที่มีความสุขในสถานที่ทำงาน

๙. บุคลากรในสังกัดได้ผ่อนคลายจากการทำงาน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๙ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นายเชษฐพงษ์ ศรีแสงไทยสุข)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกแสมสาร