



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง จึงกำหนดนโยบายและทิศทางเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน และทิศทางการปฏิรูปประเทศ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง กำหนดให้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) และ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง และ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งกำหนดให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีการกำหนดตำแหน่งเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายจัดตั้ง อบต.แต่ละประเภท เป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลในการบรรจุแต่งตั้ง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๑.๑ การออกแบบโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ จัดทำแผนอัตรากำลังทุก ๓ ปี และมีการทบทวนปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันเป็นประจำทุกปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังเพื่อรองรับแผนการปฏิบัติงานขององค์กร

๑.๒ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีสมรรถนะตรงตามความต้องการขององค์กร และมีคุณสมบัติ สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่งระบุชื่อตำแหน่ง ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง และแสดงอัตราเงินเดือนของตำแหน่ง โดยมีการกำหนดกระบวนการสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งเพื่อเป็นพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๓ การแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและคัดเลือกจากผู้แทนหน่วยงาน เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีตรงตามเป้าหมายประสงค์ขององค์กร

๑.๔ การรับบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่างโดยการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน และประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอกเพื่อการรับรู้และการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๕ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติโดยความเป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง

๒. การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

การวางแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างเป็นผู้มีสัมฤทธิ์ผลขององค์กร โดยองค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

/๑.การจัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร.....

๒.๑ การจัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรตามความจำเป็นและความต้องการของการพัฒนาองค์กร

๒.๒ การจัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๒.๓ จัดส่งบุคลากรเข้าอบรมกับหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่งอย่างน้อยตำแหน่งละ ๑ ครั้งต่อปี

๒.๔ จัดการเผยแพร่ความรู้จากการฝึกอบรมตามแผนพัฒนาตนเองผ่านกระบวนการจัดการความรู้

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงานและให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม

๓.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีละ ๒ ครั้งตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) โดยมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

๓.๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐) โดยประเมินผลจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และความประหยัดหรือความคุ้มค่า

๓.๑.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ ๓๐) ประกอบด้วย การประเมินสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสายงาน

๓.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ในรูปคณะกรรมการ ทั้งนี้ต้องแจ้งผลการประเมินให้ทุกคนทราบเป็นรายบุคคล

๓.๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง จะดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาตามสายงานด้วยความโปร่งใสเป็นธรรม

๓.๔ การพัฒนาระบบเงินเดือน ค่าตอบแทน เป็นไปตามผลการปฏิบัติงาน และตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด

๔. การดูแลรักษาและธำรงไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความสามารถ

๔.๑ การดูแลรักษาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตแข็งแรงสมบูรณ์ เพื่อให้มีชีวิตยืนยาวและมีความสุข สามารถทำงานได้จนครบเกษียณอายุงาน ซึ่งต้องอาศัยกิจกรรมต่างๆ เช่น การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ การส่งเสริมสุขภาพและอนามัย การดูแลสุขภาพอนามัยและการป้องกันอุบัติเหตุด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

๔.๒ การสร้างแรงจูงใจและการกระตุ้นให้บุคลากรมีความพยายามที่จะทำงานอย่างเต็มที่ เต็มใจเต็มความสามารถ โดยใช้ความรู้ด้านจิตวิทยาการทำงานมาใช้กับบุคลากรให้เหมาะสมตามลักษณะของแต่ละบุคคล

๔.๓ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของแต่ละตำแหน่ง

๔.๔ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม มีความเสมอภาค สามารถตรวจสอบได้

๔.๕ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรมเสมอภาค สามารถตรวจสอบได้

๔.๖ การพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงาน การแต่งตั้งการเลื่อนระดับตามผลงานที่เกิดขึ้นจริง การเลื่อนตำแหน่งเป็นไปตามความเหมาะสม ตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด เหมาะสมตามความจำเป็น และศักยภาพขององค์กร

/๕.คุณธรรม จริยธรรม.....

๕. คุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ

๕.๑ แต่งให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง รับทราบถึงประมวลจริยธรรมของข้าราชการ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลว่าด้วยจรรยาข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง

๕.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทางตามระเบียบหนังสือสั่งการ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๕.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

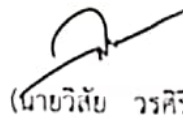
ทั้งนี้ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ดำเนินการรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ครั้งที่ ๑ รอบ ๖ เดือน (ภายในวันทำการสุดท้ายของเดือนเมษายน)

ครั้งที่ ๒ รอบ ๑๒ เดือน (ภายในวันทำการสุดท้ายของเดือนตุลาคม)

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายวิสัย วรศิริ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง