



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเสาชาง

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖4-2566

.....

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นได้เห็นถึงความสำคัญ

ในการ

พัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้า และบุคลากรของท้องถิ่นให้เป็นผู้มีศักยภาพสูง จึงมีมติเห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2564-2566 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาศักยภาพ และสามารถพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมาย และมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสาชางบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตาม อำนาจหน้าที่แนวนโยบายภาครัฐ โปร่งใส เป็นธรรม รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเสาชางดังนี้

1. นโยบายด้านการวางแผนกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลเสาชาง ดำเนินการวางแผนกำลังคน สนับสนุน และส่งเสริมให้

มี โครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง สรรหาคนตามคุณลักษณะที่กำหนด เลือกสรรคนดีคนเก่ง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อน การดำเนินงานของทุกหน่วยงานในเพื่อปฏิบัติงาน ตามภารกิจของหน่วยงานตามแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

1.1 จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง ที่รองรับต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเสาชางที่เปลี่ยนแปลงไป

1.2 ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้างให้ทันต่อการ

เปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นการสรรหาภายในช่วงเวลา 60 วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง

1.3 การรับโอนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรร เป็นพนักงานจ้าง ต้องประกาศทางเว็บไซต์ องค์การบริหารส่วนตำบลเสาชาง และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่นประกอบด้วย

1) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และจังหวัดใกล้เคียง

- 2) เทศบาลในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และจังหวัดใกล้เคียง
- 3) หมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเสาธง

2. นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลเสาชิง ต้องบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรในตำแหน่งว่างตามกรอบอัตรากาลังของแผนอัตรากาลัง 3 ปี เพื่อให้มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง สำหรับปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามแผนการดำเนินงาน โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

2.1 บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ตามที่คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ได้ดำเนินการสอบแข่งขัน

2.2 แต่งตั้งพนักงานจ้างผู้ผ่านการสอบและคัดเลือกบุคคล ตามประกาศการรับสมัครสอบเพื่อสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ

2.3 แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลผู้ที่ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

3. นโยบายด้านการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลเสาชิง ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานครู เพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงขององค์การบริหารส่วนตำบล เสริมพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย ตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางปฏิบัติดังนี้

3.1 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

3.2 ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี โดยการจัดส่งข้าราชการเข้ารับ การฝึกอบรม ความรู้ตามสายงานของแต่ละตำแหน่ง

3.3 จัดองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge Management: KM) ได้แก่ ความรู้ด้านแผนงาน การบริหารงานบุคคล งบประมาณ การคลัง หรืออื่นๆ ที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงาน และพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็ง

4. นโยบายด้านการธำรงรักษา

องค์การบริหารส่วนตำบลเสาชิง ต้องวางแผนความก้าวหน้าในสายงานที่ชัดเจน ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างที่มีประสิทธิภาพ และยกย่อง ชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน รวมทั้งการประเมินพิจารณาเงินรางวัลประจำปี ตามแนวทางปฏิบัติดังนี้

4.1 จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานแจ้งเวียนให้ข้าราชการในหน่วยงานรับทราบ

4.2 ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานจ้างเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์การบริหารส่วนตำบลเสาชิงกำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้างเป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด หากมีพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู หรือพนักงานจ้างร้องเรียน ต้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและรับนำเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสาชิง พิจารณาโดยด่วน

4.3 จัดกิจกรรมแข่งขันกีฬาบุคลากรสัมพันธ์เป็นประจำทุกปี เพื่อให้กีฬาเป็นสื่อกลาง ในการเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีที่ดีของบุคลากรในหน่วยงาน รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างสุขภาพให้ แข็งแรง

4.4 ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศศูนย์บริหารข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้เป็นปัจจุบัน

4.5 จัดกิจกรรมการยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล ดีเด่น พนักงานครู ดีเด่น ผู้ผ่านการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระดับดีเด่น เพื่อเป็น การเสริมสร้างความรัก ความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์การบริหารส่วนตำบลเสาชิงและหากมีบุคลากรที่ ประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่างให้ผู้บังคับบัญชารายงานให้นายกองการบริหารส่วนตำบลเสาชิงรับทราบเพื่อพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ

4.6 ควบคุมให้มีการประเมินพิจารณาเงินรางวัลประจำปีของพนักงานส่วนตำบล และพนักงาน จ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเสาชิง ให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด

5. นโยบายด้านคุณประโยชน์และการส่งเสริม

องค์การบริหารส่วนตำบลเสาชิง โดยทุกส่วนราชการร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็น ระบบ ส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต และบุคลากรให้เข้าถึงช่องทาง การรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กากับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมี ประสิทธิภาพ ตามแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

5.1 ให้ผู้บังคับบัญชาหมอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้ง ควบคุม กากับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนตำบลและ มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลเสาชิง ทราบโดยเร็ว

5.2 การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่ง ต่างๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถและประโยชน์สูงสุด และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการ กลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (ก. อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา) กำหนด

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วไป

ประกาศ ณ วันที่ 11 มกราคม พ.ศ. ๒๕๖5

(นายวสันต์ อินทร์จันทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสาชิง