



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้า
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ด้วย คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้าและเป็นผู้ศักยภาพสูงในการพัฒนาองค์กร จึงมีมติเห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาศักยภาพ และสามารถพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมายและมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

เพื่อให้การบริหารงานทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้าเป็นไปตามอำนาจหน้าที่ตามแนวนโยบายภาครัฐ โปร่งใส เป็นธรรม รวมทั้งเพื่อให้เป็นการสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) องค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้าจึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้า ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้าดำเนินการวางแผนกำลังคน แสวงหาคนตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน ตามแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้าที่เปลี่ยนแปลงไป

๑.๒ การดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นการสรรหาภายในช่วงเวลา ๖๐ วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง

๑.๓ การรับโอนพนักงานส่วนตำบลและการรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างต้องประกาศทางเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้า และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่น

๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒. ด้านการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้าได้ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อการพัฒนางานองค์กรอย่างเต็มประสิทธิภาพ ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยการใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางปฏิบัติดังนี้

๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๒.๒ ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี โดยการจัดส่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเข้ารับการฝึกอบรมให้ความรู้ตามสายงานของแต่ละตำแหน่ง

๒.๓ ดำเนินการจัดทำองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge Management : KM) ได้แก่ ความรู้ด้านการบริหารงานบุคคล งบประมาณ การคลัง การเงินและบัญชี งานธุรการ เป็นต้น ที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานและพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็ง

๓. ด้านเก็บรักษาไว้

องค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้าต้องวางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบลและการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและเป็นธรรม รวมถึงการยกย่อง ชมเชยบุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้ดีเด่น เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงานและเกิดความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวทางปฏิบัติดังนี้

๓.๑ กำหนดให้มีการจัดกิจกรรมหรือเข้าร่วมกิจกรรมการแข่งขันกีฬาเป็นประจำทุกปี เพื่อให้กีฬาเป็นสื่อกลางในการเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีที่ดีของบุคลากรในองค์กร รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างสุขภาพร่างกายให้แข็งแรงอีกด้วย

๓.๒ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แจ้งเวียนให้ข้าราชการในองค์กรได้รับทราบ

๓.๓ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

๓.๔ จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การประกาศยกย่องผู้ปฏิบัติราชการดีเด่น ทั้งนี้เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กร และหากมีบุคลากรที่มีความประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่างให้ผู้บังคับบัญชารายงานให้นายกองคการบริหารส่วนตำบลบุงคล้าทราบเพื่อพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ

๓.๕ ควบคุม กำกับ ดูแล การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้ากำหนด พร้อมทั้งให้เลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าตอบแทนตามเวลาที่กำหนด หากมีพนักงานส่งตำบลหรือพนักงานจ้างร้องเรียน ต้องให้ความเป็นธรรมและรวบรวมรายงานเสนอนายกองคการบริหารส่วนตำบลบุงคล้าพิจารณาโดยด่วน

๔. ด้านการใช้ประโยชน์

ทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้าต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับรู้ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางปฏิบัติดังนี้

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนตำบลและมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างอย่างเคร่งครัด

๔.๒ การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถและประโยชน์สูงสุด และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ (ก.อบต.จ.เพชรบูรณ์) กำหนด

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายชัยณฤทธิ์ สิงห์ทอง)

นายกองคการบริหารส่วนตำบลบุงคล้า