



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโขมง
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในด้านต่างๆ ตั้งแต่ การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การโอนย้าย การพัฒนา การวางแผน อัตรากำลัง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลงโทษและการให้พ้นจากตำแหน่ง เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลโขมง จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล จำนวน ๘ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลโขมง มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อน ภารกิจ ในความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล โดยได้มีการวางแผน อัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของสำนัก/กอง รวมทั้งมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ให้เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น

๒. ด้านการสรรหาคandidate คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลโขมง ให้ความสำคัญ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ โดยมีการประชาสัมพันธ์การสรรหา และเลือกสรรบุคลากรเข้าปฏิบัติงานไปยังหน่วยงานอื่น ตลอดจนประกาศลงเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อความโปร่งใส รับรู้ และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึงอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับความเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกกรณีพนักงานจ้าง จะดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหา และเลือกสรรพนักงานจ้างให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดในประกาศรับสมัครรวมทั้งออกข้อสอบ และเก็บรักษาข้อสอบ ภายใต้หลักการตามข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๕๗ โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาสและประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรมและโปร่งใสเพื่อรองรับการตรวจสอบตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติด้วยความเป็นธรรม เสมอภาค ยุติธรรม และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อให้ได้บุคคลที่เป็นคนดี คนเก่ง ที่มีความรู้ความสามารถ และเหมาะสมตรงตามตำแหน่ง

๓. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลโขมง เล็งเห็นความสำคัญในการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรใหม่ เพื่อเข้าปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งแรกบรรจุ ซึ่งการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบลให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้น โดยบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งใด อาจบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ โดยขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) อื่น หรือข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่นในตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่จะบรรจุเข้ารับราชการ หรือตำแหน่งอื่นที่กำหนดตามคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งนั้น

โดยการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.อบต.กำหนด ได้อย่างถูกต้อง และโปร่งใส

๔. ด้านการพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลโขมง ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะถือว่าการบริหารและพัฒนาเป็นอีกหนึ่งปัจจัย ที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรของหน่วยงานมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบัน และมีความพร้อมในการรองรับภารกิจที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลโขมง จึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ โดยการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณในแต่ละปี นอกจากนี้ยังส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับเข้ารับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ในหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพดังนี้

๔.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกส่วนราชการ

๔.๒ จัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training and Development Roadmap) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๔.๓ นำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้เป็นระบบงานพัฒนาบุคคล (Human Resource Development System : HRDS)

๔.๔ ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล (E-IDP) ผ่านระบบ HRDS

๔.๕ จัดให้มีการประเมินข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามเกณฑ์มาตรฐาน ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่กำหนด

๔.๖ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโขมง

๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลโขมง ตระหนักถึงความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลโขมง ได้มีประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ

/พนักงานจ้าง...

พนักงานจ้าง ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม พร้อมทั้งให้บุคลากรในหน่วยงานจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดจันทบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก๊วเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เพื่อให้สามารถกำกับ ติดตาม การปฏิบัติราชการของบุคลากร ให้เป็นไปตามตัวชี้วัดที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และกำชับผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้

๖. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลโขมง ได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน จึงจัดทำประกาศและนโยบายต่างๆ ที่เกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลโขมง จัดโครงการฝึกอบรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการพัฒนาเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นประจำทุกปี และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับเรื่องวินัยให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทราบ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

๗. ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

องค์การบริหารส่วนตำบลโขมง ได้เล็งเห็นถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพ จึงได้จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานส่วนตำบลโขมง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพ และมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง โอน ย้าย ตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ก่อให้เกิดการกระตุ้น การพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในอาชีพ รวมทั้งเพื่อเป็นการดึงดูด จูงใจ และรักษามูลค่าบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับหน่วยงานตลอดไป

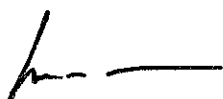
๘. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต แรงจูงใจ และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลโขมง คำนึงถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิต แรงจูงใจ และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และสร้างความสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างบุคลากร ซึ่งช่วยให้มีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ดังนี้

- ๘.๑ การทำแบบประเมินความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร
- ๘.๒ จัดให้มีสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน และการศึกษาของบุตร
- ๘.๓ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้เป็นปัจจุบัน และทันสมัย
- ๘.๔ ควบคุมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์การบริหารส่วนตำบลโขมง กำหนด

จึงประกาศเพื่อให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายอภิชาติ วิสิทธิ์วงศ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโขมง