



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ
เรื่อง การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยเป็นระบบที่ยึดถือหลักคุณธรรม และหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุดสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเพื่อให้การบริหารงานบุคคลและองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ ดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ ตั้งแต่การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การโยนย้าย การพัฒนา การวางแผนอัตรากำลัง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้น เงินเดือน การลงโทษและการให้พ้นจากตำแหน่งองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๖ จำนวน ๗ นโยบาย ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. นโยบายด้านอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ

เป้าประสงค์ วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงาน การจัดการอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ และเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ

๒. นำสมรรถนะประจำตำแหน่งสายงานมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือน และปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน

๓. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และได้ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการ บทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ

๒. จัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๓. จัดทำคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Planning)

๑.๒ นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เป้าประสงค์ สรรหาและเลือกสรรบุคลากรแทนตำแหน่งที่ว่าง เพื่อให้มีเพียงพอในการปฏิบัติงานและตรงตามสายงาน ก.กลาง หรือ ก.อบต.กำหนด

/กลยุทธ์...

กลยุทธ์

๑. จัดทำประกาศรับสมัครให้ตรงกับสายงาน
๒. ตรวจสอบคุณสมบัติผู้สมัครให้เป็นไปตามประกาศที่กำหนด
๓. สรรหาและเลือกสรรบุคลากรอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม

การดำเนินการ

๑. มีการตรวจสอบ ทบทวนอัตรากำลังของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ
๒. เมื่อมีตำแหน่งว่าง จะดำเนินการสรรหาและเลือกสรร ซึ่งการดำเนินการเป็นรูปแบบคณะกรรมการและคณะทำงานทุกขั้นตอน
๓. การสรรหาจะเกิดขึ้นหลังจากที่ ก.อบต. ได้เห็นชอบและประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๔. กระบวนการสรรหาจะต้องสอดคล้องกับการวางแผนอัตรากำลังคน
๕. การสรรหาบุคลากรจะต้องคำนึงถึงเป้าหมาย หรือภารกิจของหน่วยงาน
๖. กระบวนการสรรหาจะต้องถูกจัดทำโดยผู้ที่รู้วิธีการจัดการสรรหาอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ
๗. การสรรหาในทุกตำแหน่งจะต้องถูกคัดเลือกจากความสามารถการสมัคร โดยคงไว้ซึ่งความ มีมาตรฐานในเชิงของควมมีประสิทธิภาพ สมรรถนะ และความถูกต้อง โดยไม่มีการแบ่งแยก เชื้อชาติ เพศ หรือ ศาสนา
๘. ตำแหน่งที่ต้องการสรรหาจะถูกประชาสัมพันธ์ในช่องทางที่เกี่ยวข้องและสื่อต่าง ๆ อย่างเหมาะสมในการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่ง
๙. กระบวนการคัดเลือกจะต้องปฏิบัติกับผู้สมัครต่างเป็นรวม โดยการให้ข้อมูลกับผู้สมัครเกี่ยวกับตำแหน่งอย่างเพียงพอ เพื่อที่จะตรวจสอบความเหมาะสมกับตำแหน่ง ตลอดจนเก็บรักษาข้อมูลของผู้สมัครเป็นความลับ

๑.๓ นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

เป้าประสงค์ ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานถูกนำมาใช้เพื่อแสดงถึงภาพรวมความสำเร็จขององค์กรและความเชื่อมโยงจากการวางแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรไปสู่การลงมือปฏิบัติงานของบุคลากร ตลอดจน ให้เข้าใจถึงผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานของบุคลากร และสามารถกำหนดแนวทางในการพัฒนาคุณภาพของผลงาน ในอนาคตได้ นอกจากนี้ ระบบดังกล่าวยังช่วยให้บุคลากรได้รับทราบถึงข้อเสนอแนะในการปรับปรุงผลการปฏิบัติของตนเองอย่างเป็นระบบ

กลยุทธ์

๑. การประเมินต้องเป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด
๒. มีการดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการ
๓. คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน และคณะกรรมการเลื่อนขั้นเงินเดือน ต้องมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นภายใต้กรอบที่กำหนดร่วมกัน
๔. ผู้รับการประเมินเป็นผู้กำหนดตัวชี้วัด ทั้งนี้ ต้องให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรและหน้าที่ของ ตนเอง และยอมรับในเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ ๒ ครั้ง
๕. ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบ ทั้งนี้ ผู้รับการประเมินมีโอกาสซักถามและแสดงความคิดเห็นต่อผลการประเมินของตนเองและมีส่วนร่วมกันผู้ประเมินในการทำแผนเพื่อพัฒนาตนเองต่อไป
๖. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน จะถูกนำไปใช้ในการพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรม ฯลฯ

/การดำเนินการ...

การดำเนินการ

๑. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน และคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
๒. มีการดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณากลั่นกรองผลคะแนนการปฏิบัติงานภายใต้กรอบที่กำหนดร่วมกัน
๓. ตรวจสอบหลักฐานและตัวชี้วัดที่ทำได้ประกอบการประเมิน และเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมิน

๑.๔ ด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม ให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในหน่วยงาน
๒. ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับทุกระดับตำแหน่ง ตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
๓. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์การ ปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ มีคุณธรรมจริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร
๔. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยน ความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง
๕. บุคลากรทุกคนได้รับสิทธิอย่างเท่าเทียมกันในการเข้ารับการอบรมภายใต้การอนุมัติของผู้บังคับบัญชาภายใน กรอบของงบประมาณด้านการฝึกอบรมและพัฒนาประจำปีของหน่วยงาน โดยบุคลากรสามารถขอเข้ารับการ ฝึกอบรมและพัฒนาตามความจำเป็นและนำเสนอ โดยขอความเห็นชอบและอนุมัติจากผู้บังคับบัญชา
๖. มุ่งเน้นการเสริมสร้างวัฒนธรรม โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม เพิ่มการเรียนรู้และเพื่อสร้าง ความรับผิดชอบในการเพิ่มพูนความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง
๗. จัดให้มีการอบรมภายใน (In-house Training) การอบรมภายนอก (Public Training)
๘. จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร

การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อเป็นการวางแผนการอบรมให้กับบุคลากรในองค์กร
๒. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน และเพิ่มทักษะในส่วนที่ขาดหรือไม่ถนัด
๓. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีทุกปี

๑.๕ นโยบายการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับเกิดจิตสำนึกด้าน คุณธรรม จริยธรรมและปลูกฝังค่านิยมให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร

/กลยุทธ์...

กลยุทธ์

๑. เพิ่มพูนความรู้ให้กับข้าราชการและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับด้านการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม
๒. ปลุกจิตสำนึกให้กับข้าราชการและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ ให้เกิดจิตสำนึกในการรักและหวนแหนองค์กร
๓. ยกย่องบุคลากรที่ทำคุณงามความดี หรืออุทิศเวลาให้กับราชการ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน

การดำเนินการ

๑. จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์
๒. ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองที่เคารพและปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมายอย่างเคร่งครัด
๓. ต้องไม่ประพฤติตนอันก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่
๔. ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ทุมเทศปัญญา ความรู้ ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชนมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดี ระหว่างหน่วยงานและประชาชน
๕. ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัยดี
๖. ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับ จะกระทำได้อต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด
๗. ต้องรักษาและเสริมสร้างสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน
๘. ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์ร้องเรียนหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่าง ๆ อันจะเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดย ธรรมจรรยา หรือการให้ตามประเพณี
๙. ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพมีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานและไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑.๖ นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพราชการของตนเอง ให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถตลอด

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนการดำเนินงานการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ เช่น การเลื่อนระดับให้สูงขึ้น
๒. จัดทำแบบเสนอผลงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
๓. สื่อสารโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเอง เพื่อให้สามารถเติบโตได้ในสายอาชีพตามที่คาดหวัง
๔. บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาตนเองร่วมกับผู้บังคับบัญชาในการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากรและการอบรมและพัฒนาในรูปแบบอื่นๆ

/๕. ให้ความสำคัญ...

๕. ให้ความสำคัญกับความจำเป็นและความถนัดของบุคลากรในการเติบโตในสายอาชีพ
๖. ให้ความสำคัญทั้งการเติบโตในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

ดำเนินการ

๑. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น
๒. มีการดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาผลงานภายใต้กรอบที่กำหนดร่วมกัน
๓. นำผลการประเมินเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ความเห็นชอบก่อนแต่งตั้ง

๔. ให้ความสำคัญกับบุคลากรภายในองค์กร โดยให้มีการโอนย้ายตำแหน่งงานกับบุคลากรที่เหมาะสม ก่อนที่จะสรรหาบุคคลหรือรับโอนย้ายจาก อปท. หรือหน่วยงานอื่น ทั้งนี้ ต้องอยู่ในเงื่อนไขการโอนย้ายให้เป็นไปตามหลักการและเงื่อนไขที่กำหนด

๑.๗ นโยบายคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์ เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงาน และสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๓. จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกบุคลากรดีเด่น การคัดเลือกบุคคลต้นแบบ
๔. ดำเนินการเร่งรัดการขอรับสวัสดิการให้บุคลากรตามที่ระเบียบกำหนด
๕. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์
๕. ดูแลสิทธิสวัสดิการให้แก่บุคลากรอย่างเต็มที่

การดำเนินการ

๑. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้ดีอยู่เสมอ
๒. วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน และเพียงพอในการปฏิบัติงาน
๓. สำรองข้าราชการเข้ารับการตรวจสุขภาพทุกปี

ทั้งนี้ แต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายสมัย ตรีสุนทร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ