



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลปามะคาบ
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

ข้าพเจ้า นายเฉลิม แพนพวง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปามะคาบ จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลปามะคาบ ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

องค์การบริหารส่วนตำบลปามะคาบ โดยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด อบต. ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคน สรรหาบุคคลตามคุณลักษณะและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเลือกสรรบุคคลที่เป็นคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลปามะคาบ ตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลปามะคาบ รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นการสรรหาภายในช่วงเวลา ๖๐ วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง

๑.๓ การรับโอนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานครู และรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างประกาศทางเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปามะคาบ ปิดประกาศ ณ บอร์ดประชาสัมพันธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปามะคาบ และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่น ได้แก่ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดพิจิตร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดพิจิตรและใกล้เคียง เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มผู้สนใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

/๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการ...

๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๒๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ

๑.๕ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติโดยความเป็นธรรม เสมอภาคและยุติธรรมเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถและเหมาะสมกับตำแหน่ง

๒. ด้านการพัฒนา (Development)

องค์การบริหารส่วนตำบลปามะคาบ ดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าของบุคลากรให้มีทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) สูงขึ้นรวมทั้งการส่งเสริมข้าราชการเพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานรองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพิจิตร แผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพราชการ โดยส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีโอกาสในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามความเหมาะสมของหน้าที่และความรับผิดชอบ

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรแต่ละตำแหน่งให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการ

๒.๒ ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี โดยการจัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการฝึกอบรมความรู้ตามสายงานของแต่ละตำแหน่ง

๒.๓ จัดองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge Management: KM) ได้แก่ความรู้ด้านแผนงาน การบริหารงานบุคคล งบประมาณ การคลังหรืออื่น ๆ ที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานและพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็ง

๒.๕ จัดให้มีการประเมินพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามเกณฑ์ มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่กำหนด

๒.๖ นำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมาใช้เป็นระบบงานพัฒนาบุคคล

๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

องค์การบริหารส่วนตำบลปามะคาบ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานดำเนินการสนับสนุนข้อมูลเพื่อการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร เช่นการจัดเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร การปรับปรุง

ระบบฐานข้อมูล...

ระบบฐานข้อมูล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง บำเหน็จความดีความชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการเสนอแนวความคิดการพัฒนาระบบราชการและการยกย่องชมเชยเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานดีเด่น หรือสร้างคุณประโยชน์ที่ดีต่อองค์กร เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรบริหารส่วนตำบลปามะคาบ

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ และการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งแจ้งเวียนให้บุคลากรทราบ และรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๒ ดำเนินการบันทึกแก้ไขปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน

๓.๓ จัดกิจกรรมการยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่นการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูดีเด่น เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กรบริหารส่วนตำบลปามะคาบ และหากมีบุคลากรที่ประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่างให้ผู้บังคับบัญชารายงานนายกองค์การบริหารส่วนตำบลปามะคาบรับทราบเพื่อพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ

๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

องค์การบริหารส่วนตำบลปามะคาบ ยึดหลักความโปร่งใสเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ โดยมีการสื่อสารให้บุคลากรรับทราบนโยบาย กฎระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล มีช่องทางให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งผู้บริหารมีการสื่อสาร มอบหมายงาน สอนงาน พัฒนางาน ตลอดจนควบคุม กำกับ ดูแลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเป็นไปตามข้อบังคับ ระเบียบ และจริยธรรมในการทำงาน

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนตำบล และมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานนายองค์การบริหารส่วนตำบลทราบโดยเร็ว

๔.๒ การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานครู ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ความสามารถและประโยชน์สูงสุด และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตรกำหนด

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายเฉลิม แพ่งวง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปามะคาบ