



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลจวนใหญ่
เรื่อง นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล
ของ องค์การบริหารส่วนตำบลจวนใหญ่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลจวนใหญ่ ได้ตระหนักถึงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และมีคุณค่าในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์คล้องกับเจตนารมณ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลจวนใหญ่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคลให้การบริหารงานทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีคุณธรรม และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ขวัญกำลังใจดี พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้นจึงกำหนดนโยบายด้านต่างๆ ดังนี้

๑ ด้านการวางแผนกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลจวนใหญ่ วางแผนอัตรากำลังคนโดยคำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบสนับสนุน ส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงานการจัดกรอบอัตรากำลัง การบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรให้เพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลจวนใหญ่ที่เปลี่ยนแปลงไป

๑.๒ ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนการปรับบทบาท และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลจวนใหญ่

๑.๓ จัดทำสมรรถนะแล้วนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งด้านการสรรหาการเลื่อนขั้น ปรับตำแหน่งการประเมินผลการทำงานการวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารค่าตอบแทน

๑.๔ จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดีคนเก่งขององค์กร

๒ ด้านการสรรหา

องค์การบริหารส่วนตำบลจวนใหญ่ แสวงหาคนตามคุณลักษณะที่กำหนดและเลือกสรรคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ การดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครอบครัว ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นการสรรหาภายในช่วงเวลา ๖๐ วันตั้งแต่วันที่ตำแหน่งว่าง

/๑.๒ การรับโอน...

๒.๒ การรับโอนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครอบครัว และ การรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรร เป็นพนักงานจ้าง ต้องประกาศทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลงานใหญ่ และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยัง หน่วยงานอื่นประกอบด้วย

- ๑) สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ
- ๒) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดใกล้เคียง
- ๓) เทศบาลในเขตจังหวัดศรีสะเกษและจังหวัดใกล้เคียง

๒.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรตามประกาศคณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการสรรหาทรัพยากรบุคคล

๓ ด้านการพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลงานใหญ่ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างทั่วถึง และต่อเนื่อง สอดคล้องกับสถานการณ์วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์องค์กรและสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้การ ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตาม เป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละ ตำแหน่ง

๓.๒ ดำเนินการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับ ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงาน ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร

๓.๓ พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดเทคโนโลยี การถ่ายทอดความรู้การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๓.๔ จัดองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge.KM) ได้แก่ ความรู้ด้านแผนงานการบริหาร ทรัพยากรบุคคลงบประมาณการคลังหรืออื่นๆ ที่สามารถใช้เครื่องมือในการบริหารงาน และพัฒนาท้องถิ่นให้ แข็งแรงโดยเผยแพร่ความรู้แก่บุคลากรในสังกัดเป็นประจำ

๓.๕ จัดกิจกรรมโครงการ ให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กรปฏิบัติตามจรรยาบรรณของ องค์การบริหารส่วนตำบลงานใหญ่ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร

๔ ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง รวดเร็วทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ลดปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อ วางแผน ตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ใช้บริหารงานด้านบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร รวมทั้งปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศ ศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน

๔.๒ เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับ ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนา ระบบในอนาคต

๔.๓ จัดให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในทุกระดับโดยจัดองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge.KM) เผยแพร่ในเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลจางใหญ่ เพื่อลดปริมาณเอกสารและเพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงได้ง่าย

๕ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการ

สร้างเสริมความมั่นคงขวัญกำลังใจคุณภาพชีวิตที่ดี และพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดี คนเก่ง และทำคุณประโยชน์ไว้กับองค์กร

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลดีเด่น พนักงานครอบครัวดีเด่น ลูกจ้างดีเด่น เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรักความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์การบริหารส่วนตำบลจางใหญ่ และหากมีบุคลากรที่ประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่างให้ผู้บังคับบัญชารายงานให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจางใหญ่ รับทราบ เพื่อพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ

๕.๒ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมจัดสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยตามหลักอาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานตามความเหมาะสมเป็นไปตามกฎหมายกำหนด

๕.๓ จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร และบุคลากรทุกระดับ

๕.๔ ให้สิ่งจูงใจปรับปรุงระบบสวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนอื่นในกรณีพิเศษ

๕.๕ สร้างช่องทางสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร

๕.๖ ส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงาน และสมรรถนะในทุกโอกาส

๖ ด้านความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ

องค์การบริหารส่วนตำบลจางใหญ่ ต้องจัดวางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบลพนักงานครอบครัว และ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ที่มีประสิทธิภาพและยกย่องชมเชยบุคลากรเพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๖.๑ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน

๖.๒ จัดทำและแจ้งเวียนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานให้พนักงานส่วนตำบล ในหน่วยงาน ได้รับทราบ

๖.๓ ควบคุมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครอบครัว และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษกำหนด การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครอบครัว และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง เป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนดหากมีพนักงานส่วนตำบลพนักงานครอบครัวต่อหรือพนักงานจ้างร้องเรียนร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวม และรับนำเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลจางใหญ่ทราบ

๗ ด้านการปฏิบัติราชการขององค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลจางใหญ่ โดยทุกส่วนราชการต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบแจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลรวมทั้งควบคุมกำกับดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

/แนวทาง...

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๗.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้งควบคุมกำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรม มาตรฐานคุณธรรม และจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลงานใหญ่ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานนายกองค์การบริหารส่วนตำบลงานใหญ่ทราบโดยเร็ว

๗.๒ การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลพนักงานครอบครัว. ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ จะยึดถือความรู้ความสามารถ ประโยชน์สูงสุด และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลอบต คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษอบต. จังหวัดศรีสะเกษกำหนด

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ ธันวาคม พ.ศ ๒๕๖๔



(นายมงคล สิงห์คำ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลงานใหญ่