



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ
เรื่อง นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตามที่รัฐบาลมีแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นแผนการพัฒนาประเทศที่กำหนดกรอบและแนวทางการพัฒนาให้หน่วยงานของรัฐทุกภาคส่วนราชการต้องทำตาม เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ประเทศไทย “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ประกอบกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ และแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เพื่อขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศสู่ไทยแลนด์ ๔.๐ ซึ่งเป็นการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยได้มีการกำหนดเป้าหมาย การพัฒนาประเทศให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีความชัดเจน โปร่งใส มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เอื้อต่อการมีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม สร้างสรรค์ ผูกพัน และทำงานอย่างมีอาชีพ ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สอดคล้อง สนับสนุน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และเป้าหมายยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ รวมทั้งสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) องค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ จึงกำหนดนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ ดังนี้

๑. ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

-จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ความจำเป็นตามภารกิจ

-จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการเติบโต

-การวิเคราะห์กำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจงานในปัจจุบัน

-การทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ บริบท และภารกิจงาน

๒. ด้านการสรรหาและการคัดเลือก การบรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร

-การดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

-การดำเนินการสรรหาและคัดเลือกมีความโปร่งใสในทุกกระบวนการ สามารถตรวจสอบได้ มีการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์ Facebook ขององค์กร

-การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง โดยการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน และประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอก เพื่อการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

-การคัดเลือก...

-การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนระดับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องยึดถือความรู้ความสามารถ ปฏิบัติโดยความเป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์กำหนด

๓. ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงานหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน

-การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส และเป็นธรรมเป็นไปตามหลักเกณฑ์คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์กำหนด

-การนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้ประกอบการบริหารงานบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน การจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นกรณีพิเศษ (โบนัส) การพัฒนาบุคลากร ฯลฯ

-การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรมตามผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง

๔. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

-การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน

-การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้สอดคล้องกับความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในสังกัด เป็นไปตามบริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี

-การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาในแต่ละตำแหน่ง

-การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

-การส่งเสริมให้บุคลากร มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

-การส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมทั้งหลักสูตรกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดหรือมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ที่จัดการอบรม อย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อปี/คน

๕. ด้านคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร

-การส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม เช่น การฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานร่วมกัน คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต หรือเศรษฐกิจพอเพียง

-การเสริมสร้างและให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การจัดฝึกอบรม การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม การจัดทำแผ่นพับประชาสัมพันธ์ ฯลฯ

-จัดทำประมวลจริยธรรมของข้าราชการ เพื่อเป็นมาตรฐานทางจริยธรรมให้พนักงานส่วนท้องถิ่นรับทราบและถือปฏิบัติ

-ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย หลักเกณฑ์ แนวทางตามระเบียบ หนังสือสั่งการและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

-การสนับสนุน...

-การสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการทำนุ บำรุง ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม

๖. ด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ

-การส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีในการทำงาน
-การส่งเสริมการมีนโยบายในการนำเสนองาน การส่งงาน การรายงานผลงาน การรายงาน สถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ผ่านระบบ Line Facebook ขององค์กร

๗. ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

-การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย ถูกสุขลักษณะ โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วม ทำให้บุคลากรมีความสุขพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน
-การจัดสถานที่ทำงานมีความปลอดภัย โดยจัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันอันตราย เช่น เครื่อง ดับเพลิง อยู่ในสภาพที่ดีและพร้อมใช้งาน
-การประเมินความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
-การจัดทำกิจกรรม/โครงการเสริมสร้างบุคลากรให้มีสุขภาพดี มีความปลอดภัย มีความสุข

และผูกพัน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายอิน หนองพราหม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ