



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวังเย็น
เรื่อง นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ประจำปีพ.ศ. ๒๕๖๖

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรประสบความสำเร็จ องค์การบริหารส่วนตำบลวังเย็น จึงได้มีนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคลในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง

- มีการแต่งตั้งคณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลังและการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
- เอกสารแผนอัตรากำลังมีการระบุยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลวังเย็น เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งสอดคล้องกับภารกิจและความต้องการของหน่วยงาน
- มีบทวิเคราะห์ SWOT ศักยภาพขององค์กรโดยระบุจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรคอย่างชัดเจน
- มีการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์/อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายว่า มีภารกิจหรือกิจกรรมที่องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการ
- ส่วนราชการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบพร้อมระบุงานของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจนและมีการนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณในสัดส่วนเวลาหรือรายการแต่ละโครงการ/รายการ ใช้เวลาดำเนินการโดยประมาณเป็นระยะเวลาคำนวณ ในสัดส่วนเวลาการทำงานต่อเพื่อกำหนดจำนวนข้าราชการหรือพนักงานจ้างที่พึงมี
- มีการแสดงรายการหรือระบุเวลาทำงานของข้าราชการหรือพนักงานจ้างว่าใน ๑ ปี จะมีเวลาปฏิบัติราชการอย่างน้อย ๘๒,๘๐๐ นาฬิกา และนำผลการวิเคราะห์หาคำนวณเป็นอัตรากำลังที่ต้องการของแต่ละกอง โดยมีการจำแนกเป็นความต้องการกำลังคนว่าต้องการกำลังคนเป็นประเภทสายงานผู้ปฏิบัติสายงานผู้บริหารระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีการประชุมพิจารณาแผนอัตรากำลัง และวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ เหตุผลความจำเป็นที่ต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง (การกำหนดตำแหน่ง ยุบเลิกตำแหน่ง / การกำหนดส่วนราชการใหม่ / การยุบส่วนราชการ
- การจัดทำฐานข้อมูลด้านบุคลากรด้วยระบบฐานข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ (LHR) และข้อมูลอื่นๆ ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๒.นโยบายด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร

- กำหนดแผนสรรหาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ตามกรอบที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และให้ทันต่อความต้องการในการใช้แผนอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ
- มีหนังสือรายงานตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลที่ว่างต่อ ก.จังหวัด
- การสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลวงเงิน ต้องประชาสัมพันธ์การรับสมัครเป็นการทั่วไป โดยประกาศทางเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลวงเงิน แจ้งส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด อำเภอเมืองนครปฐม องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอเมืองนครปฐม และกลุ่มไลน์ต่างๆ เพื่อสร้างการเรียนรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้าง เพื่อให้สามารถเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนที่สอดคล้องกับภารกิจของแต่ละส่วนราชการ
- ตั้งงบประมาณไว้สำหรับจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนให้กับพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ตามที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และต้องใช้งบประมาณไม่เกินร้อยละ ๓๕ ของงบประมาณรายจ่ายทั้งหมด
- จัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลวงเงิน

๓. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

- จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงาน
- จัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง
- ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบ E-learning ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลาอย่างเป็นระบบ
- นำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้เป็นระบบงานพัฒนาบุคลากร
- ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนาบุคลากร
- จัดให้มีการประเมินพนักงานส่วนตำบลตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่องค์การบริหารส่วนตำบลวงเงินกำหนด
- จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงานที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวงเงิน

๔.นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

- สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานและบรรยากาศที่สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างมีความสุข พึงพอใจ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- มีการประชุมเพื่อถ่ายทอดนโยบาย โดยคณะผู้บริหาร ผู้อำนวยการกอง และพนักงานส่วนตำบล
- มีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาสถานที่ทำงาน
- มีการสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวงเงิน

- กำหนดให้มีกิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปีเป็นปีเป็นประจำ เพื่อให้สุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ป้องกันการเกิดโรคร้าย สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

๕.นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

- ต้นรอบการประเมินมีการประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ ชัดเจน และแจ้งให้ทุกส่วนราชการทราบ

- ให้ส่วนราชการจัดทำบันทึกข้อตกลง การปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา และ ผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนวันที่ ๑ เมษายน และ ๑ ตุลาคม

- ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามบันทึกข้อตกลงที่กำหนดไว้ตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน

- แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม จากการใช้ดุลพินิจใน การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา

- หากมีพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างร้องเรียนขอความเป็นธรรมจากการประเมินผล การปฏิบัติงาน ให้รวบรวมแจ้งงานการเจ้าหน้าที่ เพื่อเสนอนายกองคการบริหารส่วนตำบลวังเย็น พิจารณาโดย ด่วน

- นำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ในการพัฒนานุคลากร การเลื่อนระดับ การให้เงิน รางวัลประจำปี และการเลื่อนขั้นเงินเดือน

- เมื่อประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้ว ได้ประกาศผลการประเมินให้ทราบ จัดเก็บข้อมูลไว้ เป็นฐานข้อมูล และเก็บผลการประเมินไว้ในทะเบียนประวัติ (ก.พ.๗)

๖.นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร

- จัดทำประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อบังคับใช้กับข้าราชการและ พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลวังเย็น

- จัดทำกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการดีเด่น การคัดเลือกบุคคล หรือหน่วยงานต้นแบบ เพื่อเป็นการสร้างความรักและความผูกพัน ระหว่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล วังเย็น และเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

- เข้าร่วมโครงการป้องกันการทุจริตของ ปปช. ปปท. หรือสถาบันพระปกเกล้า

- การจัดทำประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(นางสาววิมลวรรณ ขุนณรงค์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังเย็น