

การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด อำเภอน้ำขุ่น จังหวัดอุบลราชธานี

.....

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เป็นแนวทางในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดแต่ละด้าน ดังนี้

๑.ด้านการสรรหา

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดดำเนินการวางแผนกำลังคน สรรหาคนตามคุณลักษณะ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและเลือกสรรบุคคลเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของ อัตรากำลังทั้งหมด

๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับสมัครโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้นโดยการ เผยแพร่การประกาศผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ และเว็บไซต์ของหน่วยงานพร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงาน ภายนอกเพื่อการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้การดำเนินงานสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และสอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน

๑.๕ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติโดยความเป็นธรรม เสมอภาคและ ยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง

๒.ด้านการพัฒนา

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคคลเพื่อพัฒนา ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ แต่ละตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้มีผลการปฏิบัติงานที่มี ผลสัมฤทธิ์ที่สูงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพจนบรรลุเป้าประสงค์นโยบายองค์กรตามแนวทางที่ปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน

๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง

๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning เพื่อให้บุคลากร ใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลา

๒.๔ ดำเนินการประเมินพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนด ตำแหน่งให้ความรู้ ทักษะและสมรรถนะ

//...๒.๕ ดำเนิน...

๒.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรทุกตำแหน่ง
ทุกส่วนราชการ

๓. ด้านการธำรงรักษาไว้ และแรงจูงใจ

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดต้องมีการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เช่น แผนความก้าวหน้าในสายงาน การประเมินผล
การปฏิบัติราชการ บำเหน็จความดีความชอบ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร สภาพแวดล้อมภายในการ
ทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดต่อการพัฒนาองค์กร และการยกย่อง
ชมเชยเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น หรือสร้างคุณประโยชน์ที่ดีต่อองค์กรและสาธารณชน เพื่อเป็นการสร้าง
แรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรใน
หน่วยงานทราบ

๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น
แห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน

๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถ
ตรวจสอบได้

๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม
เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้

๓.๕ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบ การปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปีเพื่อยกย่อง
ชมเชยแก่บุคคลดีเด่นด้านการปฏิบัติงานและเป็นคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน

๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้าน
ความปลอดภัยในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

๔.ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ

๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการท้องถิ่นและข้อบังคับ
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น

๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึง
การควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบและกฎหมายที่
เกี่ยวข้อง

๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามแผนการเสริมสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกัน
การทุจริต

ทั้งนี้ การบริหารงานบุคคล สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาดจะดำเนินการ
รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

- ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕
- ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕