



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะไฟหวาน
เรื่อง นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๖

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรประสบความสำเร็จ องค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะไฟหวาน จึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะไฟหวาน ตามแนวทาง "การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล" ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะไฟหวาน จึงได้มีนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคลในปี พ.ศ.๒๕๖๖ ดังนี้

๑. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

- ๑.๑ ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรมโดยคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการ
- ๑.๒ ผลงานต้องมีความชัดเจนเป็นที่ประจักษ์แก่สายตา
- ๑.๓ พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ตามผลการปฏิบัติราชการจริง

๒. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

- ๒.๑ การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามภารกิจ
- ๒.๒ การวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน
- ๒.๓ การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ
- ๒.๔ ปรับกรอบโครงสร้างอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
- ๒.๕ สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม
- ๒.๖ ความเชี่ยวชาญและทักษะของงานที่ตนรับผิดชอบ

๓. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

- ๓.๑ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม
- ๓.๒ มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ
- ๓.๓ มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากร
- ๓.๔ มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่าต่อทรัพยากร
- ๓.๕ มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล

/๓.๖ ให้ข้าราชการ...

๓.๖ ให้ข้าราชการ มีการพัฒนาความรู้ยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๔. นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้ง

๔.๑ คัดเลือกและสรรหาข้าราชการที่บรรจุใหม่ด้วยการใช้แนวทางปฏิบัติ ด้วยการขอใช้บัญชี กรณีต่างๆ การบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น โดยการร้องขอให้ กสท.ดำเนินการสอบแข่งขันตามขั้นตอนและกระบวนการ

๔.๒ การรับโอน(ย้าย)

๕. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

๕.๑ สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ของท้องถิ่น

๕.๒ จัดทำกิจกรรม/โครงการที่เป็นประโยชน์สอดคล้องกับแผนงาน

๕.๓ ประพฤติปฏิบัติตามประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ

๖. นโยบายด้านการรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

๖.๑ มาตรการดำเนินการทางวินัยหรือการลงโทษ มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น พิจารณา ลงโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัย ไม่ ร้ายแรงโดยการว่ากล่าวตักเตือนหรือให้ทำบันทึกชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษรและมอบหมายงานอื่นให้ปฏิบัติ เนื่องจากกระทำผิด และเสนอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ

๖.๒ มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แก่ระดับ ยกเว้น การกระทำผิดวินัย ร้ายแรงในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ

๖.๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นการพนันในสถานที่ราชการ

๖.๒.๒ การทุจริตหรือพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมาย หรือระเบียบกำหนด

๖.๒.๓ การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนและองค์กร

๖.๒.๔ การทะเลาะวิวาท

๗. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

๗.๑ ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติม โดยที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมายกำหนด

๗.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานออกกำลังกายหลังเลิกงานทุกวัน

๗.๓ จัดกิจกรรมภายในเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

๗.๔ จัดทำโครงการกิจกรรม ๕ ส. เพื่อความปลอดภัยในด้านสุขภาพของข้าราชการและพนักงาน

จึงประกาศให้ทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ เดือนมกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายบุญมา คงโพธิ์น้อย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะไฟหวาน