



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา  
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

.....

ตามที่พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 54 กำหนดให้มีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นหัวหน้าบังคับบัญชา บรรดาข้าราชการฝ่ายบริหาร ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในราชการส่วนภูมิภาคในเขตจังหวัด และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 57 (11) บัญญัติให้การบรรจุแต่งตั้งตามมาตรา 53 และการย้ายตามมาตรา 63 ให้ดำรงตำแหน่งตาม (9) และ 10 ในราชการบริหารส่วนภูมิภาคให้ผู้ว่าราชการจังหวัด ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ และแต่งตั้ง

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ แนวทางปฏิบัติ มีความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคาจึงประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

1. การสรรหา (Recruit mend)

ให้งานบริหารงานบุคลากรของส่วนราชการ วางแผนกำลังคน โดยจัดทำเป็นแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 3 ปี และระยะ 1 ปี สำหรับใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง โดยยึดหลักการสรรหา คนดีคนเก่งเข้าสู่ระบบราชการ ทั้งนี้ในการสรรหาบุคคลทั้งข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง ต้องดำเนินการตามระเบียบหนังสือสั่งการ แนวทางปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

แนวทางปฏิบัติดังนี้

1.1 จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจ อนาคต.ภูแลนคาที่เปลี่ยนแปลงไป

1.2 ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นการสรรหาภายใน 60 วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง

1.3 การรับโอนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ต้องประกาศทางเว็บไซต์ ต้องแจ้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่น ประกอบด้วย ๑.) สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอบ้านเขว้า ๒.) องค์การบริหารส่วนตำบล/เทศบาลในเขตอำเภอบ้านเขว้า ๓.) หมู่บ้านในตำบลภูแลนคา

1.4 แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่องหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒. ด้านการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานครู เพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของ อบต.ภูแลนคา พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

2.1 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

2.2 ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี โดยการจัดส่งข้าราชการเข้ารับการศึกษาอบรมตามสายงานแต่ละตำแหน่ง

2.3 จัดการองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge Management: KM) ได้แก่ ความรู้ด้านแผนงาน การบริหารงานบุคคล งบประมาณ การคลัง หรืออื่นๆ ที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานและพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็ง

3. ด้านเก็บรักษาไว้

องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา ต้องวางแผนจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างที่มีประสิทธิภาพ และยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

3.1 กำหนดให้จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ประจำปี เช่นกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ใหม่ กิจกรรมวันสงกรานต์ เป็นต้น

3.2 จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานแจ้งเวียนให้ข้าราชการในหน่วยงานรับทราบ

3.3 ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้เป็นปัจจุบัน

3.4 จัดกิจกรรมการยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลดีเด่น เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา และหากมีบุคลากรที่ประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่างให้ผู้บังคับบัญชารายงานให้นายกอบต. ภูแลนคา รับทราบเพื่อพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ

3.5 ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา กำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล เลื่อนเงินเดือนพนักงานครู และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างเป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด หากมีพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู หรือพนักงานจ้างร้องเรียน ต้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและรับนำเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคาพิจารณาโดยด่วน

#### 4. ด้านการใช้ประโยชน์

องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา โดยทุกส่วนราชการต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

4.1 ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนตำบล และมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทราบโดยเร็ว

4.2 การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถและประโยชน์สูงสุด และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จ.ชัยภูมิ) กำหนด

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓



(นายนิยม ดิเรกศิลป์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา