



ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี  
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

การวางแผนอัตรากำลังมีการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องและนำไปสู่การกำหนดจำนวนประเภท และระดับตำแหน่ง ตลอดจนมีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พร้อมทั้งจะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

- ๑.๑ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังและประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
- ๑.๒ แผนอัตรากำลังมีการระบุยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งสอดคล้องกับภารกิจและความต้องการของหน่วยงาน
- ๑.๓ มีบทวิเคราะห์ SWOT ศักยภาพขององค์กร โดยระบุจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรคอย่างชัดเจน
- ๑.๔ มีการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่ามีภารกิจหรือกิจกรรมที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการ
- ๑.๕ มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบพร้อมทั้งระบุงานของแต่ละฝ่าย แต่ละส่วนราชการอย่างชัดเจน และมีการนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้น
- ๑.๖ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีการประชุมพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง และวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่เหตุผลความจำเป็นที่ต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง (การกำหนดตำแหน่ง/การยุบเลิกตำแหน่ง/การกำหนดส่วนราชการเพิ่มเติม/การยุบเลิกส่วนราชการ)
- ๑.๗ มีการจัดทำฐานข้อมูลด้านบุคลากรด้วยระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) และฐานข้อมูลอื่นๆ ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๒. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีมีแผนการสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคลากร โดยมีการจัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหา การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรเป็นไปตามระเบียบ และข้อบังคับ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

- ๒.๑ กำหนดแผนการสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ตามกรอบเวลาที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และให้ทันต่อความต้องการในการใช้อัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ
- ๒.๒ มีหนังสือรายงานตำแหน่งข้าราชการที่ว่างต่อ ก.จ.จ. จังหวัดปทุมธานี

๒.๓ มีการประกาศรับโอน การคัดเลือก การสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยประกาศทางเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี [www.pathumpao.go.th](http://www.pathumpao.go.th) และส่วนราชการต่างๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อรับโอน คัดเลือก หรือสรรหาแล้วแต่กรณี เพื่อให้ได้ผู้มีความรู้ ความสามารถและสอดคล้องตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ

๒.๕ ตั้งงบประมาณไว้สำหรับการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทนให้กับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างของข้าราชการและพนักงานจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง จะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้

### ๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

กองการเจ้าหน้าที่ โดยฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของข้าราชการ ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยส่งเสริมให้มีการพัฒนา อย่างเป็นระบบ สามารถนำความรู้ที่มีอยู่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน เน้นการสร้างกระบวนการทางความคิด และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับพันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร มุ่งเน้นการนำหลักสมรรถนะมาประกอบในการบริหารงาน และพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดการตอบสนองต่อภารกิจได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ เป็นไปตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องกับภารกิจ และความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงาน

๓.๒ ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กร โดยนำหลักการความรู้ (Knowledge Management : KM) มาใช้เป็น เครื่องมือในการสร้างและพัฒนาความรู้ รวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการมาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาเรียนรู้ พัฒนาตนเองและนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบ E-learning ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลาอย่างเป็นระบบ

๓.๔ ส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่ม สามารถสร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรม ในการพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมาย

๓.๕ ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล

๓.๖ จัดให้มีการประเมินข้าราชการตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีกำหนด

๓.๗ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงานที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

#### ๔. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยกองการเจ้าหน้าที่ สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยมีแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้

- ๔.๑ มีการประชุมเพื่อถ่ายทอดนโยบายโดยคณะผู้บริหาร ผู้อำนวยการกอง และข้าราชการ
- ๔.๒ มีการสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
- ๔.๓ มีการพัฒนาสภาพแวดล้อมเสริมสร้างบรรยากาศการทำงาน เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

#### ๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้ทราบโดยทั่วกัน รวมทั้งมีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านต่างๆ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

- ๕.๑ มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้ทุกส่วนราชการทราบ
- ๕.๒ ให้ทุกส่วนราชการจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาภายในเดือนเมษายน และเดือนตุลาคมของทุกปี
- ๕.๓ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามบันทึกข้อตกลงที่กำหนดไว้ตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน
- ๕.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมจากการใช้ดุลยพินิจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา
- ๕.๕ นำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร การเลื่อนระดับการให้เงินรางวัลประจำปี การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทนต่างๆ
- ๕.๖ เมื่อประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้วเสร็จได้ประกาศผลการประเมินให้ทราบให้จัดเก็บข้อมูลไว้สำหรับการค้นหาต่อไป

#### ๖. ด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีมีมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมสร้างธรรมาภิบาลในหน่วยงาน โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

- ๖.๑ จัดทำประกาศ นโยบาย คุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี
- ๖.๒ แจกจ่ายบุคลากรได้รับทราบถึงประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี
- ๖.๓ จัดทำแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี
- ๖.๔ จัดทำแผนการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖



๖.๕ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ แนวทางตามระเบียบ หนังสือสั่งการ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๗. ด้านการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีมีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และมีการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการ ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยมีมาตรการ ดังนี้

๗.๑ มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑) มีการยกย่องชมเชยบุคลากรดีเด่นในด้านต่างๆ เช่น ด้านการปฏิบัติงาน ด้านคุณธรรมจริยธรรม

๒) มีการพิจารณาความดี ความชอบ พิจารณาให้เลื่อนขั้นเงินเดือนในระดับดีเด่น

๗.๒ มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑) มีการว่ากล่าว การตักเตือนด้วยวาจา

๒) มีการบันทึกชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษร

๓) มีการสั่งลงโทษกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖

พลตำรวจโท



(คำรณวิทย์ ฐูประจ่าง)

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี