



ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ได้ตระหนักถึงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และมีคุณค่าในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์สอดคล้องกับเจตนารมณ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ดังนี้

**ด้านที่ ๑ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลังเพื่อขับเคลื่อนภารกิจ
และอำนาจหน้าที่ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์**

เป้าประสงค์ วางแผนอัตรากำลังโดยคำนึงถึงภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบสนับสนุน และส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน และบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดให้เกิดผลสัมฤทธิ์

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและจัดระบบงานให้สอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการภายในองค์กร และรองรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๒. จัดทำสมรรถนะและนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทางด้านการสรรหา การเลื่อนขั้น และปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

แนวทางปฏิบัติ

๑. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการภายในและการกำหนดตำแหน่ง การปรับปรุงกำหนดตำแหน่งภายในแต่ละส่วนราชการ ทั้งข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมีความคุ้มค่า มุ่งผลสัมฤทธิ์ และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการนำไปสู่การบรรลุพันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร

๒. วางแผนอัตรากำลังให้สามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง รองรับภารกิจครอบคลุมในทุกด้านขององค์กร ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

๓. กำหนดอัตรากำลังต้องเป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมายโดยควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบงานบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๐

๔. การวิเคราะห์ข้อมูล จำนวนอัตราตำแหน่ง ค่างาน ภารกิจที่ผ่านมา ภารกิจที่ดำเนินการในปัจจุบันและภารกิจที่จะเกิดขึ้นในอนาคตที่มีความจำเป็นต้องมีบุคลากรมารองรับงานนั้น ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรและการให้บริการประชาชน

ด้านที่ ๒ ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลเป็นข้าราชการและพนักงานจ้าง

เป้าประสงค์ ดำเนินการวางแผนกำลังคน สรรหาคน ตามคุณลักษณะมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและเลือกสรรบุคคลเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

กลยุทธ์

๑. จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาบุคคลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตราากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย

๒. การดำเนินการสรรหาอัตราโดยการสอบคัดเลือก รับโอน แทนอัตราตำแหน่งที่ว่าง

แนวทางปฏิบัติ

๑. วางแผนการสรรหา การคัดเลือกบุคคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นเพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการดำเนินการ

๒. ปรับกระบวนการสรรหาบุคลากรโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

ด้านที่ ๓ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับ เตรียมความพร้อมบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่ตรงกับความจำเป็นโดยการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมความรู้ตามสายงานแต่ละตำแหน่ง

๒. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรตามระยะเวลาที่กำหนด

๓. พัฒนางานด้านการจัดการเรียนรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดเทคโนโลยี การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๔. จัดองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge : KM) ได้แก่ ความรู้ด้านแผนงาน การบริหารทรัพยากรบุคคล งบประมาณ การคลัง หรืออื่นๆ ที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารและพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็งโดยเผยแพร่ความรู้แก่บุคลากรในสังกัดเป็นประจำ

แนวทางปฏิบัติ

๑. วางแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

๒. ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาเรียนรู้ พัฒนาตนเองที่หลากหลายรูปแบบในยุคดิจิทัล

ด้านที่ ๔ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงานโดยนาระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) จากเป้าหมายขององค์กร ลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินขีดความสามารถต่างๆ โดยการนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

กลยุทธ์

๑. จัดให้มีการประเมินข้าราชการ ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามประเภทตำแหน่งและระดับ

๒. ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคคลให้เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรมตรวจสอบได้ และเป็นไปตามที่กฎระเบียบราชการกำหนด

แนวทางปฏิบัติ

๑. มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้ทุกส่วนราชการทราบ

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมจากการใช้ดุลยพินิจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา

๓. ประกาศผลการประเมินการปฏิบัติราชการให้ทราบตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

ด้านที่ ๕ การส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

เป้าประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งสายงานมีความก้าวหน้าในสายอาชีพทุกสายงาน และปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคลเพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน

๒. เพื่อเสริมความมั่นคง ขวัญกำลังใจ มีคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานอย่างมีความสุข

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าให้บุคลากรอย่างเสมอภาคในทุกโอกาส

๒. ใช้เทคโนโลยีมาจัดระบบข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และเข้าถึงข้อมูลได้อย่างเป็นระบบ

๓. พัฒนาสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงานและมีความปลอดภัย

๔. จัดกิจกรรมภายในองค์กรประจำปี

แนวทางปฏิบัติ

๑. จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ทุกระดับประเภททั้งข้าราชการ ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ทุกคนได้เห็นถึงความก้าวหน้าในอาชีพ

๒. จัดให้มีกิจกรรมสัมพันธ์ เพื่อเป็นสื่อกลางเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีของบุคลากรระหว่างส่วนราชการ

๓. ปรับปรุงสภาพแวดล้อม สถานที่ทำงานให้สะอาด สะดวก ปลอดภัยและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานและการให้บริการตามความเหมาะสม

๔. สร้างค่านิยมร่วมในการทำงานที่มุ่งเน้นผลงาน ความรับผิดชอบและยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา

ด้านที่ ๖ ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย

เป้าประสงค์ เป็นการกำหนดมาตรฐาน จริยธรรม เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติและประพฤติปฏิบัตินำไปสู่องค์กรแห่งคุณธรรม

กลยุทธ์

๑. มีการประกาศประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบแนวทางตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัยในการปฏิบัติราชการ

๒. มีมาตรการในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๓. มีมาตรการดำเนินการทางวินัย

แนวทางปฏิบัติ

๑. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด และประกาศเจตจำนงสุจริต โปร่งใส และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

๒. นำระบบคุณธรรมและผลงานในการพิจารณาความดีความชอบ ความก้าวหน้าของบุคลากร แต่ละประเภท

๓. ยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการ ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างผู้มีคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ การให้บริการประชาชนดีเด่น ผู้มีจิตสาธารณะ ให้ความร่วมมือในการ ดำเนินงานของหน่วยงาน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

พลตำรวจโท



(คำณวิทย์ ฐูประจาง)

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี