



ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๖

ด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยตระหนักเสมอว่า บุคลากร คือ หัวใจสำคัญของความสำเร็จขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายหรือทิศทางเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

การวางแผนอัตรากำลังมีการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องและนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง ตลอดจนมีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พร้อมทั้งจะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังและประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง

๑.๒ แผนอัตรากำลัง มีการระบุยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งสอดคล้องกับภารกิจและความต้องการของหน่วยงาน

๑.๓ มีบทวิเคราะห์ SWOT ศักยภาพขององค์กรโดยระบุจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรคอย่างชัดเจน

๑.๔ มีการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่ามีภารกิจหรือกิจกรรมที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการ

๑.๕ มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบพร้อมทั้งระบุนานของแต่ละฝ่าย แต่ละส่วนราชการอย่างชัดเจน และมีการนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้น

๑.๖ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีการประชุมพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลังและวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่เหตุผลความจำเป็นที่ต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง (การกำหนดตำแหน่ง/การยุบเลิกตำแหน่ง/การกำหนดส่วนราชการเพิ่มเติม/การยุบเลิกส่วนราชการ)

๑.๗ มีการจัดทำฐานข้อมูลด้านบุคลากรด้วยระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) และฐานข้อมูลอื่น ๆ ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๒. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ มีแผนการสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคลากร โดยมีการจัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหา การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรเป็นไปตามระเบียบ และข้อบังคับ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ กำหนด...

๒.๑ กำหนดแผนการสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ตามกรอบเวลาที่กำหนดไว้ในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี และให้ทันต่อความต้องการในการใช้อัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ

๒.๒ มีหนังสือรายงานตำแหน่งข้าราชการที่ว่างต่อ ก. จังหวัด

๒.๓ การประกาศรับโอน การคัดเลือก การสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นข้าราชการ พนักงาน องค์กรบริหารส่วนจังหวัด โดยประกาศทางเว็บไซต์องค์กรบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ www.phetchabunpao.to.th และส่วนราชการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ องค์กรบริหารส่วนจังหวัดทุกจังหวัด สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อรับโอน คัดเลือก หรือสรรหาแล้วแต่กรณี เพื่อให้ได้ผู้มีความรู้ ความสามารถและสอดคล้องตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ

๒.๕ ตั้งงบประมาณไว้สำหรับการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทนให้กับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างที่ นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง จะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

กองการเจ้าหน้าที่ โดยฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของข้าราชการ ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ สามารถนำความรู้ที่มีอยู่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน เน้นการสร้างกระบวนการในการคิด และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับพันธกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์กร มุ่งเน้นการนำหลักสมรรถนะมาประกอบในการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดการตอบสนองต่อภารกิจที่ได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของ องค์กร โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องกับภารกิจ และความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงาน

๓.๒ ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ถ่ายทอด องค์กรความรู้ภายในองค์กร โดยนำหลักการความรู้ (Knowledge Management : KM) มาใช้เป็นเครื่องมือในการ สร้างและพัฒนาความรู้ รวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการมาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรได้ศึกษา เรียนรู้ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้และนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบ E-learning ตามที่ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลาอย่างเป็นระบบ

๓.๔ ส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เพื่อเพิ่ม ขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่ม สามารถสร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กร ไปสู่เป้าหมาย

๓.๕ ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล

๓.๖ จัดให้มีการประเมินข้าราชการตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่
องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์กำหนด

๓.๗ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงานที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์

๓.๘ จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการดีเด่น การคัดเลือกบุคคล
หรือหน่วยงานต้นแบบ เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์การบริหารส่วนจังหวัด
เพชรบูรณ์ และเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๔. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ โดยกองการเจ้าหน้าที่ สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทำงาน
ได้เต็มศักยภาพและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ มีการประชุมเพื่อถ่ายทอดนโยบายโดยคณะผู้บริหาร ผู้อำนวยการกอง และข้าราชการ

๔.๒ มีการสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ
และพนักงานจ้าง

๔.๓ กำหนดให้จัดกิจกรรมการตรวจสุขภาพของข้าราชการเป็นประจำทุกปี เพื่อให้มีสุขภาพ
ร่างกายที่แข็งแรง ป้องกันการเกิดโรคที่ร้ายแรง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการ
ปฏิบัติงานที่ชัดเจนและผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้ทราบโดยทั่วกัน รวมทั้งมีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านต่าง ๆ โดย
มีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ ภายในเดือนกันยายนของทุกปี องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ประกาศหลักเกณฑ์
และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้ข้าราชการ ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างในสังกัด
ทราบโดยทั่วกัน

๕.๒ ให้ทุกส่วนราชการจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชาและ
ผู้ใต้บังคับบัญชาภายในเดือนเมษายน และเดือนตุลาคมของทุกปี

๕.๓ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามบันทึกข้อตกลงที่กำหนดไว้ตั้งแต่ต้นรอบการ
ประเมิน

๕.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมจากการใช้ดุลย
พินิจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา

๕.๕ นำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร การเลื่อนระดับ การให้เงิน
รางวัลประจำปี การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนเงินเดือน เลื่อนขั้นค่าจ้าง และเลื่อนค่าตอบแทน

๕.๖ เมื่อประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้วเสร็จได้ประกาศผลการประเมินให้ทราบ ให้จัดเก็บ
ข้อมูลไว้เป็นฐานข้อมูล

๖. ด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ มีมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และสร้างธรรมาภิบาลในหน่วยงาน โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๖.๑ จัดทำประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อบังคับใช้กับข้าราชการ ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์

๖.๒ แจกจ่ายคู่มือบุคลากรได้รับทราบถึงประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์

๖.๓ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทางตามระเบียบ หนังสือสั่งการ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๗. ด้านการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ มีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และมีการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการ ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยมีมาตรการ ดังนี้

๗.๑ มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑) มีการยกย่องชมเชยบุคลากรดีเด่นในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการทำงาน ด้านคุณธรรม จริยธรรม

๒) มีการมอบของรางวัลให้กับข้าราชการ ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างดีเด่น ที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน

๓) มีการพิจารณาความดี ความชอบ พิจารณาให้เลื่อนขั้นในระดับดีเด่น

๗.๒ มาตรการดำเนินการทางวินัย

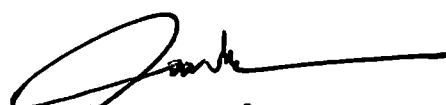
๑) มีการว่ากล่าว การตักเตือนด้วยวาจา

๒) มีการบันทึกชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษร

๓) มีการสั่งลงโทษกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายอัครเดช ทวีใจสด)

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์