



นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ฝ่ายบริหารงานบุคคล
สำนักปลัด ฯ
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี

คำนำ

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อให้ผู้มีหน้าที่ในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติใช้เป็นกรอบในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ประกอบด้วยข้อมูล ๓ ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ ๑ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนที่ ๒ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และส่วนที่ ๓ กระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์นโยบายการบริหารงานบุคคลให้สาธารณชนได้รับทราบ เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบ แนะนำการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี เพื่อความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และนำข้อเสนอแนะของประชาชนไปพัฒนาปรับปรุงนโยบายและการดำเนินการด้านบริหารงานบุคคลให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ผู้มีหน้าที่นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และประชาชนโดยทั่วไปได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าว และขอขอบคุณ ผู้บังคับบัญชา บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องทุกท่าน ที่สนับสนุนให้การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สำนักปลัดฯ

ฝ่ายบริหารงานบุคคล

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	
วิสัยทัศน์	๑
พันธกิจ	๑
ขอบเขตการดำเนินงาน	๑
เป้าประสงค์	๑
ส่วนที่ ๒ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๒ - ๖
ส่วนที่ ๓ กระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๗ - ๘
ภาคผนวก	
- ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์	
- แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖	

ส่วนที่ ๑
นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี

วิสัยทัศน์ (Vision)

การบริหารงานโดยใช้ระบบคุณธรรมเป็นพื้นฐาน ใส่ใจการพัฒนา อารมณ์รักษาคณติ มีวินัย ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ มุ่งสร้างสัมพันธภาพที่ดี ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

พันธกิจ (Mision)

- ๑.บริหารงานบุคคลด้วยระบบคุณธรรม โดยยึดหลัก ความสามารถ ความเสมอภาค ความมั่นคง และความเป็นกลางทางการเมืองเป็นพื้นฐาน
- ๒.พัฒนาบุคลากรในส่วนราชการต่าง ๆ ให้มีภาวะความเป็นผู้นำสูงในการปฏิบัติงานอย่าง มีคุณภาพ
- ๓.ส่งเสริม/สนับสนุน ให้ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสิงห์บุรี เป็นคนดี มีคุณธรรมและจริยธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคมและชุมชน
- ๔.ส่งเสริม/สนับสนุน ให้ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๕.ส่งเสริม/สนับสนุน ให้ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสิงห์บุรีเป็นผู้มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

ขอบเขตการดำเนินงาน

- ๑.วางระบบบริหารงานบุคลากร และกำหนดโครงสร้างด้านทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจหลักขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี
- ๒.วางแผนพัฒนาบุคลากรทุกสายงาน
- ๓.สนับสนุนส่งเสริมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด สิงห์บุรีทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข
- ๔.สนับสนุนให้ทรัพยากรบุคคลมีการใช้งานอย่างคุ้มค่า

เป้าประสงค์

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรีได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะตามสายงาน เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี และได้รับการ ตอบสนองความต้องการตามความเหมาะสมและเป็นธรรม

ส่วนที่ ๒
แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

- หมวดที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
- หมวดที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- หมวดที่ ๓ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน
- หมวดที่ ๔ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- หมวดที่ ๕ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัดและเป้าหมาย

หมวดที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

เป้าหมาย องค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรีมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารงานบุคคล สอดคล้องกับเป้าหมาย พันธกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี มีการวางแผนกำลังคน และมีการสร้างเสริมพัฒนา ตลอดจนการต่อเนื่องของการดำรงตำแหน่ง

ตัวชี้วัดและการดำเนินการ

- ๑.การจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี โดยมีการดำเนินการดังนี้
 - มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
 - มีการแจ้งเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
 - มีการลงชื่อกรรมการผู้เข้าร่วมประชุม
 - มีรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
 - ในเอกสารแผนอัตรากำลังมีการระบุยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี
 - มีบทวิเคราะห์ SWOT ศักยภาพขององค์กรโดยระบุ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์กรอย่างชัดเจน
 - มีการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่ามีภารกิจหรือกิจกรรมใดที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรีจะต้องดำเนินการ
 - มีการระบุว่าส่วนราชการ มีหน้าที่ตามกฎหมายว่ามีภารกิจหรือกิจกรรมใดที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรีจะต้องดำเนินการ
 - มีการระบุว่าส่วนราชการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบใดพร้อมทั้งระบุงานของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน
 - แผนอัตรากำลังระบุมติ ก.จ.สิงห์บุรี ครั้งที่เห็นชอบอย่างชัดเจน
- ๒.การกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ โดยมีการดำเนินการดังนี้
 - มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ
 - มีการคำนวณในสัดส่วนเวลาการทำงานต่อคนเพื่อกำหนดจำนวนข้าราชการ และพนักงานจ้าง

- การคำนวณอัตรากำล้างที่ต้องการของแต่ละส่วนราชการ
- จัดทำบทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำล้างทั้งหมดกับอัตรากำล้างที่มีอยู่ในปัจจุบัน และทำการเปรียบเทียบว่าต้องกำหนดเพิ่มขึ้น คงเดิม หรือปรับเปลี่ยนให้ลดลง
- ๓.การดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำล้าง มีการดำเนินการดังนี้
 - มีการดำเนินการจัดประชุมเพื่อพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำล้างเพื่อเสนอขอความเห็นชอบจาก ก.จ.จ.สิงห์บุรี
 - ประกาศใช้แผนอัตรากำล้าง
- ๔.การดำเนินการเมื่อมีตำแหน่งว่าง มีการดำเนินการดังนี้
 - มีการรายงานตำแหน่งว่างให้ ก.จ.จ.สิงห์บุรีทราบ
 - ดำเนินการสรรหาตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- ๕.การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มีการดำเนินการดังนี้
 - มีการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร
 - มีการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผน ฯ
 - ประกาศใช้แผน ฯ
- ๖.การฝึกอบรม ส่งเสริมพัฒนาความรู้ให้แก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี
 - มีการวางแผนการฝึกอบรมให้ครอบคลุมกับรายตำแหน่ง
 - มีการสรุปรายงานการฝึกอบรมเสนอต่อผู้บริหาร
 - มีการนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับภารกิจงาน
- ๗.การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากร
 - มีการประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
 - มีการจัดทำโครงการที่ส่งเสริมมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม
 - มีการป้องกันการกระทำผิดจริยธรรม

หมวดที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย องค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรีมีกระบวนการในการบริหารทรัพยากรที่ถูกต้อง ทันเวลา มีฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรที่ถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และมีการใช้ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สะท้อนถึงผลิตภาพกำลังคนและความคุ้มค่า

ตัวชี้วัดและการดำเนินการ

- ๑.ข้อมูลข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง มีการดำเนินการดังนี้
 - แผนอัตรากำล้าง ๓ ปีมีอัตรากำล้างข้าราชการและพนักงานจ้างที่มีอยู่จริงปรากฏในแผนอัตรากำล้างครบถ้วน ถูกต้อง
 - มีการบันทึก และจัดทำทะเบียนประวัติ ครบถ้วน ถูกต้อง ตามหลักเกณฑ์ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด
 - มีการตั้งงบประมาณผู้ตรวจรายจ่ายประจำปีหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง เป็นไปตามแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ครอบคลุมตำแหน่งว่าง

๒. การเลื่อนชั้นเงินเดือน มีการดำเนินการดังนี้

- การเลื่อนชั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างถูกต้องในเรื่องวงเงินการเลื่อนชั้น
- มีการออกคำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนภายในระยะเวลาที่กำหนด

๓. การลงเวลาปฏิบัติราชการ มีการดำเนินการดังนี้

- บุคลากรต้องมาปฏิบัติราชการเวลา ๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.
- มีการกำหนดจำนวนการขาด ลา มาสาย เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือน
- เสนอสมุดลงเวลาปฏิบัติราชการให้ผู้บริหารทราบเป็นประจำทุกวัน
- มีการจัดเก็บและทำสรุปเวลาการปฏิบัติราชการเป็นรายบุคคลเป็นประจำทุกเดือน

๔. การออกคำสั่งด้านการบริหารงานบุคคล มีการดำเนินการดังนี้

- มีการประกาศกำหนดส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการครบถ้วนเป็นปัจจุบัน
- มีคำสั่งมอบหมายหน้าที่การงานให้ข้าราชการของแต่ละส่วนราชการ
- มีคำสั่งแต่งตั้งผู้ปฏิบัติราชการแทน/รักษาราชการแทน

๕. การระงับค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร มีการดำเนินการดังนี้

- ตรวจสอบการระงับค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้ไม่เกินร้อยละ ๒๔

๖. การบันทึกข้อมูลในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ มีการดำเนินการดังนี้

- มีการบันทึก ตรวจสอบ ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน สม่าเสมอ

หมวดที่ ๓ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิต

เป้าหมาย องค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรีให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและระบบงาน มีการจัดสวัสดิการและเครื่องอำนวยความสะดวกในที่ทำงานและส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับผู้ปฏิบัติ และผู้ปฏิบัติด้วยตนเอง

ตัวชี้วัดและการดำเนินการ

๑. การประชุมถ่ายทอดนโยบายแนวทางการปฏิบัติงานผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ มีการดำเนินการดังนี้

- มีการประชุมร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับหัวหน้าส่วนราชการ
- มีการประชุมถ่ายทอดนโยบายจากหัวหน้าส่วนราชการถึงผู้ปฏิบัติ

๒. การทำงานขององค์กร มีการดำเนินการดังนี้

- มีการกำหนดปัจจัยทำให้มั่นใจว่ามีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย
- บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรีมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน

- มีการกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน

๓. การตรวจประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจ มีการดำเนินการดังนี้

- มีการตรวจประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของข้าราชการ ทั้งในด้านการบริหารของผู้บริหาร การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล การจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจของข้าราชการ

- มีการนำผลการประเมิน ฯ มาปรับปรุงเพื่อสนับสนุนการทำงาน

- มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

๔.การจัดสถานที่ทำงาน มีการดำเนินการดังนี้

- มีการจัดพื้นที่ใช้งานอย่างชัดเจน
- ดูแลสภาพของหน้าต่าง ประตู ชั้นบันได ราวบันได อยู่ในสภาพดีและสะอาด
- อุปกรณ์หลอดไฟฟ้าตามที่ต่าง ๆ อยู่ในสภาพดีและสะอาด
- ตู้เก็บของหรือชั้นวางอยู่ในสภาพดีและสะอาด ติดป้ายแสดงประเภทเอกสารหรือสิ่งที่จัดเก็บ
- ห้องน้ำได้มาตรฐานสาธารณสุข
- การเดินสายไฟฟ้าเป็นระเบียบ อยู่ในสภาพดีและปลอดภัย
- วัสดุอุปกรณ์ รถยนต์ อยู่ในสภาพดี
- มีอุปกรณ์ดับเพลิงพร้อมใช้ไม่หมดอายุ
- มีที่รองรับขยะที่มีฝาปิดมิดชิด
- มีอุปกรณ์ปฐมพยาบาลเบื้องต้น

หมวดที่ ๔ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย องค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรีให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศการทำงานที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีระบบการบริหารผลงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และมีการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี

ตัวชี้วัดและการดำเนินการ

๑.การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อประกอบการบริหารงานบุคคลในเรื่องต่าง ๆ มีการดำเนินการดังนี้

- มีการจัดทำข้อตกลงการประเมินในแบบประเมิน ในเดือนแรกของการประเมิน

๒.การประเมินผลการฝึกอบรม มีการดำเนินการดังนี้

- มีการคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการอบรมโดยมีการคัดเลือกตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และมีการติดตามผลหลังจากผ่านการฝึกอบรม โดยให้ผู้ฝึกอบรมจัดทำรายงานให้ผู้บริหารทราบ

๓.การสร้างองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการดำเนินการดังนี้

- มีการส่งเสริมการเรียนรู้ในระบบหรือนอกระบบให้แก่บุคลากร
- มีการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
- มีการศึกษาวิจัยระบบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรีเพื่อรับทราบถึงปัญหาหรือเพื่อการพัฒนาการบริหารงาน
- มีการจัดทำโครงการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่สร้างความผูกพันในองค์กร และสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการทำงานได้ตามระเบียบ
- มีการสรุปผลการประเมินผลการดำเนินการตามโครงการเรียนรู้โดยระบุข้อเสนอแนะการปรับปรุงหรือการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ขององค์กร
- มีการเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อรับความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีหรือการปรับโครงสร้างงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน

๔.การจัดองค์ความรู้ในองค์กร มีการดำเนินการดังนี้

- จำแนกความรู้จำเป็นต่อการผลักดันความสำเร็จ ในงานทั้งที่เป็นงานประจำหรือยุทธศาสตร์ขององค์กร
- จัดทำแผนจัดการความรู้ ประกอบด้วยกิจกรรม ระยะเวลา กลุ่มเป้าหมาย ตัวชี้วัด เป้าหมายตัวชี้วัดและผู้รับผิดชอบ
- มีการประชุมส่วนราชการเพื่อวิเคราะห์และจัดทำเป็นแผนงาน
- ดำเนินการตามกิจกรรมที่กำหนด
- สรุปรายงานผลการดำเนินกิจกรรม
- นำผลสรุปเสนอผู้บริหารทราบ
- ดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผลการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาแผนจัดการความรู้
- ประชาสัมพันธ์การจัดองค์ความรู้ และรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการ-พนักงานจ้าง

หมวดที่ ๕ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย องค์กรบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรีมีความพร้อมรับผิดชอบในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเปิดโอกาสให้มีการตรวจสอบจากเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน

ตัวชี้วัดและการดำเนินการ

- ๑.การเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการรักษาวินัย มีการดำเนินการดังนี้
 - แต่งตั้งคณะทำงานด้านวินัยข้าราชการ
 - มีกิจกรรมที่ส่งเสริมการรักษาวินัย
- ๒.มีช่องทางการร้องเรียนในการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยแจ้งบุคลากรถึงช่องทางในการร้องเรียน มีการดำเนินการดังนี้
 - มีการจัดให้มีช่องทางการร้องเรียนได้หลายช่องทาง

ส่วนที่ ๓

กระบวนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี

๑. การวางแผนกำลังคน

๑. ให้มีการศึกษาวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามกฎหมาย สถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย นโยบายของรัฐบาล ยุทธศาสตร์ต่างๆ เพื่อกำหนดโครงสร้าง ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการภายในให้มีความเหมาะสม ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๒. ให้มีการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน ตำแหน่ง คุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ สมรรถนะที่ต้องการ ให้สอดคล้องกับภารกิจตามโครงสร้างภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของ ส่วนราชการภายใน

๓. ให้มีการศึกษาวิเคราะห์งบประมาณที่ใช้ในการบริหารงานบุคคล ให้เพียงพอ เกิดความคุ้มค่า

๔. ให้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นกรอบในการใช้กำลังคน ให้สอดคล้องกับภารกิจ ความต้องการกำลังคน งบประมาณ และสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่จะมีขึ้นในอนาคต

๕. ให้มีการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกสิ้นปีงบประมาณ

๒. การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง

๑. กระบวนการ สรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างให้ใช้ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่คณะกรรมการ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด(ก.จ.จ.) ประกาศกำหนด

๒. การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง จะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการกำลังคน ของส่วนราชการภายใน และกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ใช้บังคับในปีงบประมาณ นั้นๆ

๓. การพัฒนาบุคลากร

๑. ให้มีการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน สังเกต เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีประโยชน์สูงสุด

๒. ให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามความ ต้องการของบุคลากรและหน่วยงาน และการจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอ คุ้มค่า (ภาคผนวก)

๓. ให้มีการพัฒนาบุคลากร ตั้งแต่การบรรจุแต่งตั้งครั้งแรก และการพัฒนาหลังได้รับการบรรจุ และแต่งตั้งจนถึงเกษียณอายุราชการ ตามความจำเป็น เหมาะสม เพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน และประโยชน์ ของตัวบุคลากรในการสร้างความก้าวหน้าในชีวิตการรับราชการ

๔. การพัฒนาบุคลากร อาจดำเนินการเอง หรือส่งตัวบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตร ที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด(ก.จ.) หรือสถาบันพัฒนาบุคลากร กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่นหรือสถาบันการศึกษาที่ได้รับการรับรอง กำหนดหรือจัดให้มีขึ้น ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตาม แผนพัฒนา ๓ ปี ที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรีกำหนด

๕. ให้มีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ทุกสิ้นปีงบประมาณ

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

๑. ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) ประกาศกำหนด

๒.ให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน มาใช้ประกอบในการพิจารณาความดีความชอบ การดำเนินการทางวินัย การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สำหรับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และการต่อสัญญาจ้าง

๕. การสร้างแรงจูงใจ และการลงโทษ

๑. ให้มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดีให้รักและคงอยู่ในหน่วยงาน ในรูปแบบของการพัฒนา กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพหรือสายงาน การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ การกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษหรือเงินรางวัลประจำปี ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) ประกาศกำหนด

๒. ให้มีการลงโทษบุคลากรที่กระทำผิดกฎหมาย กฎ ระเบียบ แนวทางปฏิบัติหรือนโยบายที่กฎหมายหรือหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) ประกาศกำหนดว่าเป็นความผิดและกำหนดโทษไว้ ไม่ว่าจะทางอาญา ทางแพ่งหรือทางวินัย

๖. การสร้างเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย

๑. ให้มีประกาศหรือจัดทำประมวลจริยธรรมให้บุคลากรในสังกัดยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ

๒. ให้มีการกำหนดมาตรการภายในเกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน และจัดทำโครงการ/กิจกรรมตามมาตรการที่กำหนด เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกและค่านิยมให้กับบุคลากรในสังกัด

๓. ให้ใช้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) ประกาศกำหนด มาใช้ในการควบคุม ดูแล บังคับบัญชาบุคลากรในสังกัดให้ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบของกฎหมาย กฎ ระเบียบ แนวทางปฏิบัติ นโยบาย รวมถึงประมวลจริยธรรมและมาตรการภายในที่กำหนด

๔. ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ควบคุม ดูแล บังคับบัญชาบุคลากรในสังกัดให้ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบของกฎหมาย กฎ ระเบียบ แนวทางปฏิบัติ นโยบาย รวมถึงประมวลจริยธรรมและมาตรการภายในที่กำหนด โดยเคร่งครัด เสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ

๗. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

๑. ให้มีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและระบบงานให้มีความสะดวก เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง

๒. ให้มีการจัดสวัสดิการและเครื่องอำนวยความสะดวกในที่ทำงานให้เกิดความสะดวก คล่องตัว รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ

๓. มีการส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับผู้ปฏิบัติ และผู้ปฏิบัติด้วยตนเองเป็นประจำและต่อเนื่อง

ภาคผนวก