

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดยม อำเภอกุฉีเยว จังหวัดชัยภูมิ

๑. นโยบายการบริหารงานตามโครงสร้าง / ตามลำดับชั้น

ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดยม มีการบริหารงานให้เป็นไปตามลำดับชั้นเสนอขึ้นมาจากสายงาน และมีการนำมาตรฐานตำแหน่งมาเป็นกรอบในการวางแผนงานเกี่ยวกับความรับผิดชอบของแต่ละคน และนอกจากงานในหน้าที่แล้วยังมีการแบ่งงานอื่นให้รับผิดชอบ

๒. นโยบายจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต.ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลกุดยม กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

๓. นโยบายคนคือทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาองค์กร

เมื่อคนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อองค์กรดังกล่าวแล้ว การบริหารงานบุคคลขององค์กรจึงนับเป็นระบบย่อยที่สำคัญในองค์กร เพราะระบบบริหารงานบุคคลจะเป็นเครื่องมือที่สำคัญ ในการจัดการกับทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ทั้งในแง่ของการกับพฤติกรรมของบุคคลและในด้านของกระบวนการ ขั้นตอนในการบริหารงานบุคคล ซึ่งเริ่มตั้งแต่การได้คนเข้ามาทำงานในองค์กรจนถึงการที่บุคคลจะพ้นจากตำแหน่ง โดยเฉพาะในส่วนของกระบวนการในการบริหารงานบุคคลนี้จะมี ความสำคัญอย่างมากเพราะการบริหารงานบุคคลเป็นการจัดการกับปัจจัยที่สำคัญ ๑ ใน ๓ ปัจจัยที่ ทำให้องค์กร ประสบความสำเร็จ

๔. นโยบายการทำงานยึดหลักธรรมาภิบาล

ให้การปฏิบัติงานต้องยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยรณรงค์ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ ยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคม และส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนา ตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ชยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพ สุจริต

๕. นโยบายการบริหารงานบุคคลโดยใช้ระบบคุณธรรม

การสรรหาและคัดเลือกบุคคล (Recruitment Selection) เป็นกระบวนการแรกที่จะทำให้ องค์กรได้บุคคลที่เหมาะสมกับงานเข้ามาทำงาน ซึ่งองค์กรใช้ในการแสวงหาและดึงดูดบุคคลที่มี ความรู้ความสามารถ และเหมาะสมกับองค์กรให้เข้ามาทำงาน โดยเชื่อว่าหากองค์กรได้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและเหมาะสมเข้ามาทำงานย่อมทำให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จ ดังนั้น กระบวนการ ในการดำเนินการสรรหาคนเข้ามาจะต้องเปิดโอกาสให้กับทุกคนได้มีโอกาสเข้าแข่งขันกันด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม ตัดสินจากความรู้ ความสามารถ เป็นเกณฑ์ ไม่ใช่ใช้เส้นสายในการเข้ามา หรือที่เราเรียกว่า เด็กเส้น

๖. นโยบายการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม

๗. นโยบายยึดมั่นคุณธรรมและจริยธรรม