



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล  
เรื่อง ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล ได้ตระหนักถึงการพัฒนาศักยภาพบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และมีคุณค่าในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับเจตนารมณ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล เพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคล ให้การบริหารงานทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีคุณธรรม และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญกำลังใจที่ดี พึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีศักยภาพเพิ่มขึ้น จึงกำหนดนโยบายด้านต่างๆดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล วางแผนอัตรากำลังคน โดยคำนึงถึงภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร มีความเหมาะสมและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

แนวทางปฏิบัติมีดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพลที่เปลี่ยนแปลงไป

๑.๒ ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล

๑.๓ จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงานการวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

๑.๔ จัดทำแผนการบริหารจัดการตำแหน่งงานและมาตรการส่งเสริมคนดีคนเก่งขององค์กร

๒. ด้านการสรรหา

องค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล แสวงหากคนตามลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนเก่งคนดีเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

### แนวทางปฏิบัติมี ดังนี้

๒.๑ การดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นการสรรหาภายในห้วงเวลา ๖๐ วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง

๒.๒ การรับโอนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และการรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ต้องประกาศทางเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่นประกอบด้วย ๑)สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดตราด ๒) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดตราดและจังหวัดใกล้เคียง ๓)เทศบาลในเขตจังหวัดตราดและจังหวัดใกล้เคียง

### **๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร**

องค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างทั่วถึง และต่อเนื่อง สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์องค์กร และสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายรวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

#### แนวทางปฏิบัติมีดังนี้

๓.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ควบคู่กันไป เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง/แต่ละสายงานให้สอดคล้องกับภารกิจตามแผนพัฒนาท้องถิ่น

๓.๒ ดำเนินการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร

๓.๓ พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอด เทคโนโลยี การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๓.๔ จัดองค์ความรู้ในองค์กร (knowledge : KM.) ได้แก่ ความรู้ด้านแผนงาน การบริหารทรัพยากรบุคคล งบประมาณ การคลัง หรืออื่นๆที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานและพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็งโดยเผยแพร่ความรู้แก่บุคลากรในสังกัดเป็นประจำ

๓.๕ จัดกิจกรรม/โครงการให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล ส่งเสริมคุณธรรม เสียสละและอุทิศตนเพื่อองค์กร เพื่อประชาชน

### **๔. ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ**

ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง รวดเร็วทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ลดปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อวางแผนและตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงานด้านบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

### แนวทางปฏิบัติมีดังนี้

๔.๑ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร รวมทั้งปรับปรุงฐานข้อมูลในระบบสารสนเทศ ศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน

๔.๒ เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับ ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนา ระบบ ในอนาคต

๔.๓ จัดให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในทุกระดับ โดยจัดองค์ความรู้ในองค์กร (knowledge : KM.) เผยแพร่ในเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล เพื่อลดปริมาณเอกสาร และเพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงได้โดยง่าย

### **๕. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการ**

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อ รักษาคนดี คนเก่งและทำคุณประโยชน์ไว้กับองค์กร

### แนวทางปฏิบัติมีดังนี้

๕.๑ จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลดีเด่น พนักงานครูดีเด่น ลูกจ้างประจำดีเด่น เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ความผูกพัน ระหว่างบุคคลกับ องค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล และหากมีบุคลากรที่ประพฤติกรรมดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่าง ให้ ผู้บังคับบัญชารายงานให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพลรับทราบเพื่อพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ

๕.๒ กำหนดให้มีการจัดกิจกรรมแข่งขันกีฬาบุคลากรสัมพันธ์เป็นประจำทุกปี เพื่อให้กีฬา เป็นสื่อกลางในการเชื่อมความสัมพันธ์ และความสามัคคีของบุคลากรในหน่วยงาน รวมทั้งเป็นการ เสริมสร้างสุขภาพให้แข็งแรง

๕.๓ ปรับปรุงสภาพแวดล้อม จัดสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยตามหลักอาชีวอนามัยและ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๕.๔ จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ

๕.๕ ให้สิ่งจูงใจ ปรับปรุงระบบสวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ

๕.๖ สร้างช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร

๕.๗ ส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะ ในทุกโอกาส

### **๖. ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ**

องค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล ต้องจัดวางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ที่มีประสิทธิภาพ และยกย่องชมเชย บุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน

### แนวทางปฏิบัติมีดังนี้

๖.๑ ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศศูนย์บริการข้อมูลบุคลากร ท้องถิ่นแห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน

๖.๒ จัดทำและแจ้งเวียนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานให้พนักงานส่วนตำบลใน หน่วยงานได้รับทราบ

๖.๓ ควบคุมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราด และองค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพลกำหนด พร้อมทั้ง ให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู และการปรับ อัตราค่าตอบแทนพนักงานจ้าง เป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด หากมีพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำหรือพนักงานจ้าง ร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรม ให้รวบรวมและรับนำเสนอนายกองค์การ บริหารส่วนตำบลด้านชุมพล

### ๗. ด้านการปฏิบัติราชการขององค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล โดยทุกส่วนราชการต้องร่วมมือกันในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ่มใบบุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

#### แนวทางปฏิบัติมีดังนี้

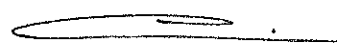
๗.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับดูแล ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรม และมาตรฐาน คุณธรรมและจริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วน ตำบลด้านชุมพล หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านชุมพลทราบโดยเร็ว

๗.๒ การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นใน ตำแหน่งต่างๆจะยึดความรู้ความสามารถ และประโยชน์สูงสุดและปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการ กลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราด(ก.อบต.จังหวัด ตราด) กำหนด

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

พันจ่าเอก



(วิระ มีตาล)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล