



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะเล  
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รองรับการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) องค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะเล จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ดังนี้

**๑. ด้านการสรรหา**

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะเล โดยนักทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการวางแผนกำลังคน แสวงหาตามคุณสมบัติที่กำหนด และเลือกสรรคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะเล ตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังรองรับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างเมื่อตำแหน่งว่างลง เพื่อไม่ให้เกิดตำแหน่งว่าง

๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการและรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาเป็นพนักงานจ้าง โดยต้องประกาศทางเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะเล และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากหัวหน้าหน่วยงานที่ต้องการพนักงานจ้าง เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนที่สอดคล้องตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

**๒. ด้านการพัฒนา (Development)**

องค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะเล งานบริหารงานบุคคล ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรเตรียมความพร้อมข้าราชการเพื่อเป็นข้าราชการผู้มีสัมฤทธิ์สูง โดยการพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามแผนอัตรากำลังบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อให้สามารถรองรับแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกกอง

๒.๒ จัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านในแต่ละสายงานให้อยู่ในระบบ E-learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลาอย่างเป็นระบบ

๒.๔ นำระบบสารสนเทศ เพื่อยกระดับการพัฒนาบุคลากร มาใช้เป็นระบบงานพัฒนาบุคลากร

๒.๕ จัดให้มีการประเมินข้าราชการตามหลักเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่  
องค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย กำหนด

### **๓. ด้านการรักษาไว้ (Retrenion)**

องค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย โดยสำนักงานปลัด งานบริหารงานบุคคล ต้องวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย ประจำปี จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน การปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากร การประเมินผล การปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้าง ที่มีประสิทธิภาพและนายกอง ชมเชย

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำ ดำเนินการ และรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลรวมทั้งเผยแพร่ไว้ทางเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย

๓.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิตประจำปี โดยมุ่งเน้นพัฒนาทั้ง ๔ ด้าน ประกอบด้วย ๑) ด้านการทำงาน ๒) ด้านส่วนตัว ๓) ด้านสังคม ๔) เศรษฐกิจ

๓.๓ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานแจ้งเวียนให้ข้าราชการทุกหน่วยงานรับทราบ

๓.๔ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน

๓.๕ จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการดีเด่น เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ การเสริมสร้างความรัก ผูกพันระหว่างบุคลากร และหากมีบุคลากรที่ประพฤติดีสมควรเป็นแบบอย่างให้ผู้บังคับบัญชารายงานให้ผู้บริหารทราบ เพื่อพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ

๓.๖ ควบคุมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานจ้างให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ประกาศกำหนด

### **๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)**

ทุกส่วนต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ตรงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมข้าราชการ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดหรือทุจริตต่อหน้าที่ ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว

๔.๒ ในกรณีที่มีการเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ให้นักทรัพยากรบุคคลแจ้งให้ทราบ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖

  
(นายปณชัย ศรีเหรา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย