



**ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ**  
**เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕**

.....

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ ได้ตระหนักถึงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และมีคุณค่าในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับเจตนารมณ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA ) องค์การบริหาร ส่วนตำบลสมอพลือ จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ดังนี้

**๑. ด้านการวางแผนกำลังคน**

เป้าประสงค์ วางแผนอัตรากำลังคน โดยคำนึงถึงภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบสนับสนุนและ ส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ ขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมี ระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิผล เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึง ประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

(๑) จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่ รองรับ ต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือที่เปลี่ยนแปลงไป

(๒) ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาท และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ

(๓) จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทางด้านการสรรหา การเลื่อนขั้น และปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนา บุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

(๔) จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงานและการบริหารจัดการคนดี คนเก่งขององค์กร

**๒. ด้านการสรรหาและการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร**

เป้าประสงค์ ดำเนินการวางแผนกำลังคน สรรหาคน ตามคุณลักษณะมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง และเลือกสรรบุคคลที่เป็นคนดี คนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

กลยุทธ์

(๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอน ย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด

(๒) การดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลสายปฏิบัติที่ว่าง โดยจัดทำหนังสือแจ้งความ ประสงค์ให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อ บรรจุบุคคลเป็นพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

### ๓. ด้านการพัฒนา

เป้าประสงค์ ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับ เตรียมความพร้อมบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร

#### กลยุทธ์

(๑) จัดทำแผนอบรมและพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างที่ตรงกับความจำเป็น โดยการจัดส่งข้าราชการเข้ารับการพัฒนาตามสายงานแต่ละตำแหน่ง

(๒) ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

(๓) พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดเทคโนโลยี การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

(๔) จัดองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge : KM) ได้แก่ ความรู้ด้านแผนงาน การบริหารทรัพยากรบุคคล งบประมาณ การคลัง หรืออื่น ๆ ที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารและพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็งโดยเผยแพร่ความรู้แก่บุคคลในสังกัดเป็นประจำ

### ๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงานโดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) จากเป้าหมายขององค์กร ลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินขีดความสามารถต่าง ๆ (Corporacy Competency) โดยการนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

#### กลยุทธ์

(๑) จัดให้มีการประเมินข้าราชการตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่นตามประเภทตำแหน่งและระดับ

(๒) ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคคลให้เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรมตรวจสอบได้ และเป็นไปตามที่กฎระเบียบราชการกำหนด

### ๕. การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์ มีการจัดวางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน และปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคลเพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน

#### กลยุทธ์

(๑) จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน และแจ้งเวียนให้ข้าราชการในหน่วยงานรับทราบ

(๒) ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศศูนย์การบริหารข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน

## ๖. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์ เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดีและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่ง และทำคุณประโยชน์ไว้กับองค์กร

### กลยุทธ์

(๑) ปรับปรุงสภาพแวดล้อม จัดสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยตามหลักอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความเหมาะสมเป็นไปตามกฎหมายกำหนด

(๒) สร้างช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร

(๓) ส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส

(๔) ปรับปรุงสภาพแวดล้อม จัดสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยตามหลักอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความเหมาะสมเป็นไปตามกฎหมายกำหนด

(๕) สร้างช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร

(๖) ส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส

## ๗. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของข้าราชการ

เป้าประสงค์ มีการกำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติและประพฤติปฏิบัติตนของพนักงานในองค์กร โดยยึดถือนำมาใช้ในการปฏิบัติราชการ

### กลยุทธ์

(๑) แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น นโยบายคุณธรรม จริยธรรม ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น และส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง รักษาระเบียบวินัย ข้อบังคับจรรยาบรรณของทางราชการ

(๒) ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม รวมทั้งควบคุม กำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบ และจริยธรรมในการทำงาน

(๓) ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัย คุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายชัย แสงหิรัญภาดา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ