



## ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะ

### เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

.....

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2546 แก้ไขเพิ่มเติม ถึง (ฉบับที่ 40) พ.ศ. 2563 อันเป็นการรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการ ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment) องค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะ ให้มีความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยตระหนักเสมอว่า “บุคลากร” คือ “หัวใจสำคัญของ ความสำเร็จขององค์กร” จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็น แนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะ ดังนี้

**1. ด้านการสรรหา (Recruitment)** เมล็ดพันธุ์ที่ดี ย่อมเจริญเติบโตเป็นต้นไม้ที่มีคุณภาพได้ฉันใด การคัดเลือกที่มีระบบและมี มาตรฐานย่อมมีคุณค่าและมีคุณภาพมาสู้องค์กรฉันนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะ โดย งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จึงดำเนินการวางแผนอัตรา กำลังคน แสวงหาคนตาม คุณลักษณะตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยมุ่งสรรหาบุคลากรด้วยระบบการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพ และเป็น ธรรมเพื่อให้ได้บุคลากรที่เป็นทั้ง “คนเก่ง” และ “คนดี” มีคุณภาพสูงและซื่อสัตย์ เพื่อปฏิบัติภารกิจ ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลบางชนะ แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

1.1 จัดทำหรือปรับปรุงแผนอัตราากำลังสามปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566 เพื่อ ใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งนโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายกระทรวงมหาดไทย นโยบายกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และ แผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)

1.2 ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

1.3 การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการและรับสมัครบุคคล เพื่อ เลือกลงสรรเป็นพนักงานจ้าง ต้องประกาศทางปายประชาสัมพันธ์ ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะ ทาง เว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะ ([www.Bangchana.go.th](http://www.Bangchana.go.th)) และแจ้งข่าว ประชาสัมพันธ์

ไปยังอำเภอ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงบุคคล ทั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรเป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

**2. ด้านการพัฒนา (Development)** การพัฒนาบุคลากรเป็นการลงทุน เพื่อสร้างความได้เปรียบใน การปฏิบัติภารกิจขององค์กรระยะยาวบุคลากรทุกคนและทุกระดับจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง ทั้งในด้านความรู้ทั่วไป ในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะเฉพาะของงานในตำแหน่ง ด้านการบริหาร และการจัดการ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล ตามความเหมาะสม ของ หน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร รวมถึงความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัล การ สร้างจิตสำนึกในเรื่องคุณภาพการให้บริการและความเอาใจใส่ต่อลูกค้า ประชาชนผู้รับบริการ ให้กับบุคลากรทุกคน โดย เน้นการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้มีความสัมพันธ์ และสอดคล้องกับ กลยุทธ์ในการ ดำเนินงาน ในขณะที่เดียวกันก็สร้างความมั่นคงและความผูกพันทางใจให้มีความรักองค์กร ตลอดจน ความมั่นใจที่จะ ทำงานเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต องค์กรบริหารส่วนตำบลบางชนะ โดยงานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อให้เป็นผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนา ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วน ตำบลบางชนะ (พ.ศ. 2564 – 2566) เพื่อให้สามารถรองรับต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล บางชนะที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้ง นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรีนโยบายกระทรวงมหาดไทย นโยบายกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และแผนการ ปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

2.1 จัดทำและดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะ (พ.ศ. 2561 – 2565) แผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะ (พ.ศ. 2564 – 2566) และแผนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะ ประจำปี ให้สอดคล้องตาม ความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงาน ทั้งนี้ ให้ คำนึงถึงความเหมาะสมและสถานะ ทางการคลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะ

2.2 รายงานผลการติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะ ประจำปีงบประมาณละ 1 ครั้ง ภายในวันที่ 30 ธันวาคมของปีงบประมาณถัดไป เพื่อให้ทราบถึง ความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของ ผู้เข้ารับการพัฒนา

2.3 ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล

2.4 จัดให้มีการประเมินพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ทักษะ และสมรรถนะที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

**3. ด่านการรักษาไว้ (Retention)** สิ่งสำคัญในการรักษา จูงใจ ดึงดูด และสร้างความรักของคกรให้ เกิดขึ้นนั้น องค์กรบริหารสวนตำบลบางชนะ โดยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารสวนตำบล ต้องวางแผนกลยุทธ์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรประจำ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการ ปฏิบัติราชการของพนักงานสวนตำบล และพนักงานจ้าง ที่มีประสิทธิภาพ โดย คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) และยกย่อง ชมเชย บุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความ ผูกพันต่อองค์กร การบริหารสวนตำบลบางชนะ แนวทางการปฏิบัติดังนี้

3.1 สสำรวจปัจจัยความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ประจำ

3.2 ประเมินความพึงพอใจต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของ บุคลากรประจำ

3.3 กำหนดให้การจัดโครงการ/กิจกรรม เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีที่ดีของ บุคลากรภายในองค์กร เช่น การแข่งขันกีฬาภายในหน่วยงาน การรับประทานอาหารกลางวันร่วมกัน เป็นต้น

3.4 ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

3.5 จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น ประกาศผล/ประกาศรายชื่อพนักงานสวนตำบล และพนักงานจ้างผู้มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ในแต่ละรอบการประเมินเพื่อเป็นการ ยกย่องชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

3.6 ดำเนินการเร่งรัดการขอรับสวัสดิการให้บุคลากรตามที่ระเบียบกำหนด

3.7 ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานสวนตำบลและพนักงานจ้าง เป็นไป ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนขั้น เงินเดือนของ พนักงานสวนตำบล และเลื่อนคา ตอบแทนพนักงานจ้าง เป็นไปตามเวลาที่กำหนด หากมีข้าราชการ และพนักงานจ้าง ร้องเรียนร้องขอความ เป็นธรรม ไหววรวบรวมและรับนำเสนอนายกองการบริหารสวนตำบลบางชนะ พิจารณาโดยด่วน

3.8 ควบคุมการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และระยะเวลาที่ กำหนด

**4. ด่านการใช้ประโยชน์ (Utilization)** องค์กรบริหารสวนตำบลบางชนะ โดยทุกหน่วยงาน ต้องร่วมมือกันในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจงให้บุคลากรเข้าถึงช่องทาง การรับทราบ ข้อมูล ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ แนว ทางการปฏิบัติ ดังนี้

4.1 ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้ง ควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ขอบังคับองค์ การบริหารสวนตำบลบางชนะ วาดวยจรรยาข้าราชการองค์การบริหารสวนตำบลบางชนะ พ.ศ. 2558 ประกาศ คณะกรรมการพนักงานสวนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับจริยธรรม

ของพนักงานสวนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ 16 ตุลาคม 2558 หากผู้ใดบังคับบัญชากระทำ ความผิดหรือทุจริตใ้ไรรายงาน นายกองคการบริหารสวนตำบลบางชนะทราบ โดยเร็ว

4.2 การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานสวนตำบล ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะ ยึดถือความรู้ความสามารถและประโยชน์สูงสุดที่องค์การบริหารสวนตำบลบางชนะจะได้รับเป็นเกณฑ์ในการ คัดเลือก

4.3 จัดทำของทางการร่งเรียนในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารสวนตำบล บางชนะ

4.4 จัดทำหัวข้อ “การบริหารงานทรัพยากรบุคคล” ที่เว็บไซต์ของคการบริหารสวนตำบล บางชนะ เพื่อเพิ่มช่องทางารรับทราบขอมูลดานการบริหารงานบุคคลสวนท้องถิ่น

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๕

ณัฐวุฒิ ดวงมุสิก

(นายณัฐวุฒิ ดวงมุสิก)

นายกองคการบริหารสวนตำบลบางชนะ