



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง  
เรื่อง นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

\*\*\*\*\*

ตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐองค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคลซึ่งบุคลากรของหน่วยงานเป็นทรัพยากรสำคัญที่จำเป็นและต้องใช้ในหลากหลายหน้าที่ บุคลากรขององค์กรจะเป็นผู้สร้างสรรค์ด้านต่างๆ และเป็นหลักสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรและนโยบายรวมถึงบำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้แก่ประชาชนการพัฒนาและการรักษาทรัพยากรบุคคลให้ทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีคุณธรรม จริยธรรม ล้วนต้องอาศัยการจัดการทรัพยากรบุคคลที่ดี องค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง จึงกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

**๑.นโยบายด้านโครงสร้างและอัตรากำลัง**

เป้าประสงค์

การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการรองรับนโยบาย ภารกิจ และคล่องตัว (Flexible) ในการบริหารจัดการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การวางแผนอัตรากำลังโดยวิเคราะห์อย่างเป็นระบบเน้นการประสานงาน (Coordination) ที่ดี และการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้มีอัตรากำลังที่มีความรู้ ความสามารถ และเหมาะสม ในการดำเนินงานตามภารกิจ ยุทธศาสตร์ ขององค์กร เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีความคุ้มค่า และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

กลยุทธ์

- ๑.การทบทวนภารกิจ แผนพัฒนาท้องถิ่น และกรอบอัตรากำลังในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
- ๒.การปรับปรุงโครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง ให้รับรองนโยบาย ภารกิจ และมีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ ในการดำเนินภารกิจปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

**๒.นโยบายด้านการสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง**

เป้าประสงค์

การสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งตามระบบคุณธรรม (Merit System) โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง มุ่งเน้นคุณลักษณะ “คนดี คนเก่ง” และหลักความเสมอภาคในโอกาส โดยวิธีการสอบแข่งขันหรือคัดเลือกดำเนินการในรูปคณะกรรมการ การรับโอน และการขอใช้บัญชีผู้ผ่านการสรรหา

### กลยุทธ์

- ๑.การดำเนินกระบวนการสรรหาตำแหน่งว่าง โดยการประกาศรับโอนทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน และเป็นหนังสือเวียน
- ๒.การขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๓.การขอใช้บัญชีผ่านการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร
- ๔.การสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างของ อบต.ในตำแหน่งที่ว่าง

### ๓.นโยบายด้านทหารบรรจุและแต่งตั้ง

เป้าประสงค์ การบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบลตามหลักความรู้ ความสามารถ (Competency) มุ่งเน้นการมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (Job Specification) โดยบรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ตามลำดับที่การขึ้นบัญชีสอบแข่งขันและผู้ที่ได้รับคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในการคัดเลือก

#### กลยุทธ์

- ๑.การบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบลจากเลขบัญชีการสอบแข่งขันของคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๒.การบรรจุและแต่งตั้งโดยการรับรองการสอบแข่งขันของคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๓.การตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งก่อนบรรจุแต่งตั้ง

### ๔.นโยบายด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ ส่งเสริมการพัฒนาความรู้อย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และทักษะการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ตามหลักสมณะ โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรมีคุณลักษณะ “บุคลากรมืออาชีพ” โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จัดหลักสูตรการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็น และเหมาะสมของของตำแหน่งเพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

#### กลยุทธ์

- ๑.ส่งพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่
- ๒.ส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรของมาตรฐานกำหนดตำแหน่งอย่างน้อยคนละ ๑ โครงการ ฝึกอบรม ในแต่ละปีงบประมาณ
- ๓.พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

### ๕.นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยระบบการบริหารผลงาน ( Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงานไปสู่ระดับรายบุคคล โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามเป้าหมายขององค์กร โดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency)

#### กลยุทธ์

- ๑.จัดการประชุมชี้แจงมอบนโยบายและวางเป้าหมายการปฏิบัติราชการประจำปีให้กับทุกส่วนราชการ
- ๒.จัดทำพจนานุกรมสมรรถนะให้แก่ส่วนราชการ และนำสมรรถนะมาใช้เครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

### ๖.นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานและดำรงตนตามคุณธรรมจริยธรรม และรักษาวินัยอย่างเคร่งครัด โดยมุ่งให้บุคลากรมีคุณลักษณะ “ใช้ความรู้คู่คุณธรรม” โดยการส่งเสริมความรู้ และพัฒนาจิตสำนึกของบุคลากรในองค์กร ในการจัดกิจกรรม โครงการ และการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ ความรู้ต่างๆ เพื่อให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เพื่อเข้าสู่การเป็นองค์กรแห่งคุณธรรม (morals organization)

#### กลยุทธ์

- ๑.จัดทำโครงการที่เกี่ยวกับการส่งเสริม สนับสนุนคุณธรรมและจริยธรรม ของบุคลากร
- ๒.จัดทำเอกสารเผยแพร่ ความรู้ในการส่งเสริมการรักษาวินัยของบุคลากรในองค์กร
- ๓.การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กร

### ๗.นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์ ส่งเสริม สนับสนุน และสร้างโอกาสความก้าวหน้าของพนักงานส่วนตำบลอย่างเสมอภาค (Equal) และเป็นธรรม (Equitable) โดยคำนึงถึงสิทธิของบุคคลในการขอรับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนระดับให้สูงขึ้น และส่งเสริม สนับสนุนการเข้ารับการศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร โดยคำนึงถึงสิทธิของบุคคลอย่างเสมอภาค (Equal) และเป็นธรรม (Equitable)

#### กลยุทธ์

- ๑.ตรวจสอบผู้มีคุณสมบัติขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้นเป็นประจำทุกปี และแจ้งให้ผู้มีสิทธิทราบโดยเร็ว
- ๒.ส่งเสริม สนับสนุน ให้พนักงานส่วนตำบล จัดทำผลงานเพื่อขอรับประเมินฯ ตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง
- ๓.ส่งเสริม สนับสนุน ให้พนักงานส่วนตำบลที่มีคุณสมบัติเข้ารับการศึกษาสายงานผู้บริหาร

#### ๘.นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

เป้าประสงค์ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรในองค์กร เน้นการบริหารจัดการสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม และส่งเสริมให้บุคลากรสามารถใช้ชีวิตส่วนตัวได้สมดุลกับชีวิตการทำงาน (Work life Balance) โดยมีเวลาการทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible time) เพื่อให้บุคลากรเกิดความพอใจในการทำงานและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่จะส่งผลให้มีการปฏิบัติงานที่สูง

#### กลยุทธ์

- ๑.การบริหารจัดการ ระบบสวัสดิการด้านต่างๆ ให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสมและเป็นรูปธรรม
- ๒.การจัดให้มียามรักษาความปลอดภัย ภายในสำนักงาน เพื่อรักษาความปลอดภัยของพนักงานในองค์กรและประชาชนผู้มาติดต่อราชการ
- ๓.การจัดให้มีอุปกรณ์ในการทำงานที่มีความจำเป็นและเหมาะสมให้แก่พนักงานในองค์กร
- ๔.การให้พนักงานส่วนตำบลบริหารจัดการเวลาการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสมโดยคำนึงถึงผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ

ทั้งนี้ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง ดำเนินการงานผลการดำเนินงาน ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามปีงบประมาณให้นายกองคการบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง ได้ทราบต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(ลงชื่อ)

  
(นายสุชาติ พรหมดี)

นายกองคการบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง