



นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล 3 ปี
(พ.ศ.2564-2566)

"กำแพงเซาซุมชนน่าอยู่ คนมีความรู้ เชิดชูคุณธรรม
เป็นเลิศเรื่องการบริหาร สู่มาตรฐานสังคม "กินดีอยู่ดี"

องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงเซา
อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทที่ 1	
- หลักการและเหตุผล	1
- วัตถุประสงค์	1
- เป้าหมาย	1-2
บทที่ 2	
- วิสัยทัศน์ พันธกิจ อบต.	3
- การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก	3-4
บทที่ 3	
-นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง	5
-นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	5
-นโยบายด้านระบบสารสนเทศ	6
-นโยบายด้านสวัสดิการ	6
บทที่ 4	
-การติดตามนโยบายและกลยุทธ์ การบริหารงานบุคคล 3 ปี (พ.ศ.2564-2566)	7
ภาคผนวก	
-ประกาศ	

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล 3 ปี (พ.ศ.2564-2566)

บทที่ 1

บทนำ

1. หลักการและเหตุผล

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานของทุกองค์กรถ้าขาดการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิผล ล่าช้า และเกิดความเสียหายต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรจำเป็นจะต้องจัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงเขา จึงได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล 3 ปี (พ.ศ.2564-2566) ขึ้นเพื่อเป็นการกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่ง โดยสอดคล้องกับแผนอัตรากำลังสามปี (พ.ศ.2564-2566) และแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล 3 ปี (พ.ศ.2564-2566) ต่อไป

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี และวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย

2.2 เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

2.3 เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล

2.5 เพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรต่อไป

3. เป้าหมาย

3.1 ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงเพชรระยะสั้น

3.1.1 พนักงานในองค์กรสามารถนำนโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง

3.1.2 การบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างโปร่งใส พนักงานมีคุณธรรมและจริยธรรม

3.1.3 พนักงานมีความรู้ และมีทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

พนักงานส่วนตำบล

3.1.4 องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้บริหารทุกคนให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย 1 หลักสูตร/โครงการ

3.1.5 องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติทุกคนให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย 1 หลักสูตร/โครงการ

2

3.1.6 องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานจ้าง ให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย 1 หลักสูตร/โครงการ

3.1.7 ข้าราชการมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่

3.1.8 ข้าราชการนำหลักธรรมาภิบาลมาปฏิบัติใช้ในการบริหารงานบุคคลอย่างโปร่งใส

ประชาชน

3.1.9 สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

3.1.10 ประชาชนพึงพอใจในการให้บริการของพนักงาน

3.1.11 นำความคิดเห็นของประชาชนมาปรับปรุงแก้ไขการให้บริการงานบุคคลอย่างโปร่งใส

3.2 ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงเพชรในระยะยาว
ผู้บริหาร

3.2.1 มีศักยภาพในการบริหารจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่

3.2.2 สามารถปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศในด้านการบริหารจัดการ

พนักงานส่วนตำบล

3.2.3 องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงเพชร เป็นองค์กรที่น่าอยู่

3.2.4 มีความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพ และหน้าที่ราชการ

ประชาชน

- 3.2.5 องค์การมีการบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใสในการบริหารงาน
- 3.2.6 องค์การสามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างดียิ่ง
- 3.2.7 องค์การสามารถทำงานตอบสนองความต้องการของประชาชนได้

3

บทที่ 2

การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงเขา

วิสัยทัศน์ (vision)

จากการประชุมเชิงปฏิบัติการเวทีประชาคม เพื่อระดมความคิด สรุปสภาพปัญหา/ความต้องการของประชาชนในตำบลกำแพงเขา รวมถึงการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรค คณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงเขาและคณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงเขา ได้ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อเป็นสภาพการณ์ในอุดมคติ ซึ่งเป็นความมุ่งหมายและปรารถนา คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นหรือบรรลุผลในอนาคตข้างหน้า ตำบลกำแพงเขาเป็นตำบลที่มีประชาชนส่วนใหญ่พักอาศัยอยู่หนาแน่นและสงบสุข และคาดว่าในอนาคตต้องเป็นชุมชนที่สงบสุขน่าอยู่ น่าอาศัยและมีทัศนียภาพและสิ่งแวดล้อมดี จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

**"กำแพงเขายูชนน่ายู่ คนมีความรู้ เชิดชูคุณธรรม
เป็นเลิศเรื่องการบริหาร สู่มาตรฐานสังคม "กินดีอยู่ดี"**

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก

ด้าน	จุดแข็งในการพัฒนา	จุดอ่อนในการพัฒนา
1. ด้านการบริหาร	1.1 การประสานงาน : มีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากมีความสามัคคีกันภายในองค์กรและทราบวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน 1.2 การมอบอำนาจ : ตามศักยภาพภายใต้อำนาจหน้าที่ในขอบเขตของกฎหมาย 1.3 การกำกับดูแล : เป็นไปอย่างสม่ำเสมอเพื่อความเรียบร้อย	1.1 การแบ่งส่วนราชการ : ยังไม่ครอบคลุมภารกิจทั้งหมด 1.2 การวางแผน : ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนาในระดับต่ำ
2. ด้านระเบียบกฎหมาย ข้อบัญญัติ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีความรู้ความสามารถ ด้านกฎหมายพร้อมให้คำปรึกษา	2.1 การออกข้อบัญญัติ : ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมน้อย 2.2 การบังคับใช้ : ประชาชนยังรับทราบน้อย
3. ด้านบุคลากร	3.1 วินัย : มีวินัยและปฏิบัติตามระเบียบข้อกฎหมาย 3.2 พฤติกรรม : ประพฤติตัวเป็นตัวอย่างที่ดี มีความน่าเชื่อถือ 3.3 ความเจริญก้าวหน้า : เปิดโอกาสและสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง เข้าสอบแข่งขันในระดับที่สูงขึ้น	3.1 การแบ่งส่วนราชการ : ยังไม่ครอบคลุมภารกิจทั้งหมด 3.2 การวางแผน : ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนาในระดับต่ำ 3.3 อัตราค่าจ้าง : ยังไม่เหมาะสมกับปริมาณของงาน

ด้าน	จุดแข็งในการพัฒนา	จุดอ่อนในการพัฒนา
------	-------------------	-------------------

4. ด้านงบประมาณ	4.1 เงินอุดหนุน : ได้รับเงินอุดหนุน สมควรกับศักยภาพของพื้นที่	4.1 การชำระภาษี : ประชาชนในพื้นที่ ยังขาดความตื่นตัวในการร่วมรับผิดชอบ เรื่องภาษีต่าง ๆ
5. ด้านระบบฐาน ข้อมูล	5.1 การจัดเก็บข้อมูล : มีการจัดเก็บ ข้อมูล จปฐ. 5.2 การปรับปรุงข้อมูล : มีการสำรวจ ข้อมูลปัจจุบันเสมอ 5.3 การมีส่วนร่วม : ชุมชนให้ความ ร่วมมือในการสำรวจข้อมูล	5.1 คุณภาพของข้อมูล : ข้อมูลที่ได้รับ เป็นข้อมูลที่ยังปิดบังซ่อนเร้น ไม่ให้ความ ร่วมมืออย่างเต็มที่
6. ด้านทรัพยากร เครื่องมือ และ อุปกรณ์ในการทำงาน	6.1 จำนวน : เหมาะสมกับประมาณ งาน	6.1 เทคโนโลยี : มีการนำมาใช้แต่ บุคลากรยังขาดความรู้ในการใช้ให้เกิด ประโยชน์สูงสุด

2. ปัจจัยภายนอก

ด้าน	จุดแข็งในการพัฒนา	จุดอ่อนในการพัฒนา
1. ด้านการเมือง	1.1 ระดับความขัดแย้ง : เป็นโอกาสที่ แต่ละฝ่ายต่างตรวจสอบการทำงานของ กันและกัน ส่งผลดีต่อประชาชนใน ท้องถิ่น	1.1 กลุ่มผลประโยชน์ : นักการเมืองต้อง รองบประมาณ เพื่อนำมาพัฒนา อาจ เกิดความล่าช้า
2. ด้านเศรษฐกิจ	2.1 เศรษฐกิจ : ประชาชนเริ่มต้นตัวใน การใช้จ่ายอย่างประหยัดและพอเพียง	2.1 สาธารณภัย : เกิดน้ำท่วมในฤดูฝน ทำให้เกษตรกรได้รับผลกระทบในการทำ การเกษตร
3. ด้านสังคม	3.1 วัฒนธรรม : มีการฟื้นฟู สนับสนุน วัฒนธรรม ประเพณี ในท้องถิ่นมากขึ้น 3.2 การสื่อสาร : มีความสะดวกรวดเร็ว	3.1 สังคม : เป็นสังคมชนบทที่มีความ เอื้ออาทร สามัคคี การรวมกลุ่มทำได้ ง่าย อาจส่งผลให้สังคมมีสารเสพติดได้
4. ด้านนโยบาย รัฐบาล	4.1 การกำหนดนโยบาย : มีการริเริ่ม นโยบายใหม่ ๆ สามารถตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้	4.1 การปฏิบัติตามนโยบาย : เป็น นโยบายใหม่ซึ่งบุคลากรยังขาดแนวทาง ในการดำเนินงาน
5. ด้านเทคโนโลยี	5.1 การคิดค้น : เทคโนโลยีราคาถูกลง เนื่องจากสามารถคิดค้นและผลิตได้เอง ในประเทศ	5.1 บุคลากรยังใช้เทคโนโลยีไม่คุ้มค่าให้ เกิดประโยชน์สูงสุด

บทที่ 3

นโยบายและกลยุทธ์ การบริหารงานบุคคล

.....

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงเขา

บุคลากรถือว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่าอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานธุรกิจขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรมนุษย์ ให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญ และกำลังใจที่ดีเกิดพึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีศักยภาพเพิ่มในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบาย และกลยุทธ์ด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์ วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทน และมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

1. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงเขา ปี 2564-2566
2. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน
3. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ
4. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก
5. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดี และคนเก่งขององค์กร

2. ด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่อง โดยการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงาน ที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

1. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
2. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีคนเก่งขององค์กร

3. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
4. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงเขา
5. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

6

3. ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงานด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

1. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
2. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร
3. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต

4. ด้านสวัสดิการ

เป้าประสงค์ เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นตามที่กฎหมายกำหนดและสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

1. ปรับปรุงระบบจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร
4. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
5. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

บทที่ 4

การติดตามนโยบายและกลยุทธ์ การบริหารงานบุคคล 3 ปี (พ.ศ.2564-2566)

.....

องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงเขา ได้กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผลนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| 1. นายกองค้การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธาน |
| 2. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| 3. หัวหน้าส่วนราชการทุกคน | เป็นกรรมการ |
| 4. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

โดยให้มีหน้าที่ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และบุคลากรขององค์การส่วนตำบลกำแพงเขาเป็นประจำทุกปี และสรุปรายงานผลและข้อเสนอแนะในการติดตามผลให้นายกองค้การบริหารส่วนตำบลกำแพงเขาได้รับทราบเพื่อพิจารณา

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงเขา
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้า และบุคลากรของท้องถิ่นให้เป็นผู้มีศักยภาพสูง จึงมีมติเห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2564 – 2566 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามแนวนโยบายภาครัฐ มีความทันสมัย โปร่งใส เป็นธรรม และเป็นมืออาชีพ สามารถพัฒนาท้องถิ่น และประชาชนให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงเขาบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ แนวนโยบายภาครัฐ โปร่งใส เป็นธรรม รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงเขา ดังนี้

1.ด้านการสรรหา

องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงเขาดำเนินการวางแผนกำลังคน แสวงหาคนตามลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

1.1 จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงเขาที่เปลี่ยนแปลงไป

1.2 ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต.และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นการสรรหาภายในช่วงเวลา 60 วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง

1.3 การรับโอนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และรับสมัครเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ต้องประกาศทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงเขา และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่น ประกอบด้วย 1) อำเภอเมือง 2) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง 3) เทศบาลตำบลในอำเภอเมือง

1.4 แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานจ้าง

2.ด้านการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงเขา ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของการพนักงานส่วนตำบล และพนักงานครู อบต. เพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของ องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงเขา พัฒนาความรู้ทักษะ และสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยใช้เป็นเครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

2.1 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

2.2 ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี โดยการจัดส่งข้าราชการเข้ารับการฝึกอบรมความรู้ตามสายงานของแต่ละตำแหน่ง

2.3 จัดองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge Management : KM) ได้แก่ ความรู้ด้านแผนงาน การบริหารงานบุคคล งบประมาณ การคลัง หรืออื่นๆ ที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานและพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็ง

3.ด้านเก็บรักษาไว้

องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงเขาต้องจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างที่มีประสิทธิภาพ และยกย่อง ชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

3.1 กำหนดให้จัดกิจกรรมแข่งขันกีฬาบุคลากรสัมพันธ์ประจำปี เพื่อให้กีฬาเป็นสื่อกลางในการเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีของบุคลากรในหน่วยงาน รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างสุขภาพให้แข็งแรง

3.2 จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานแจ้งเวียนให้ข้าราชการในหน่วยงานรับทราบ

3.3 ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศศูนย์บริหารข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน

3.4 จัดกิจกรรมการยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลดีเด่น พนักงานครู อบต.ดีเด่น เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์การบริหารส่วนตำบล ห่วงค้าย และหากมีบุคลากรที่ประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่างให้ผู้บังคับบัญชารายงานให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงเขาได้รับทราบเพื่อพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ

3.5 ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงเขากำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างเป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด หากมีพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต.หรือพนักงานจ้างร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและรับนำเสนอนายกององค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงเขาพิจารณาโดยด่วน

4.ด้านการใช้ประโยชน์

องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงเขา โดยทุกส่วนราชการต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

4.1 ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนตำบล และมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงเขา หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานให้นายกองการบริหารส่วนตำบลกำแพงเขาทราบโดยเร็ว

4.2 การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต.ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถและประโยชน์สูงสุด และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช (ก.อบต.จ.นครศรีธรรมราช)

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 1 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2563



(นางสาวไพเราะ เอียดบัว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงเขา

