



## ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะกู

### เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment :ITA)

ข้าพเจ้า นายจรรุญ ดาราสม นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะกู จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะกู ดังนี้

#### ๑. ด้านการสรรหา

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะกู โดยนักทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการวางแผนกำลังคน แสวงหาคนตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะกู ตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

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

๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างเมื่อมีตำแหน่งว่าง เพื่อให้การปฏิบัติงานต่อเนื่อง

๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการและรับสมัครบุคคล เพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานพนักงานจ้าง โดยต้องประกาศทางเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะกู และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากหัวหน้าหน่วยงานที่ต้องการพนักงานจ้าง เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๑.๕ รายงานตำแหน่งข้าราชการและอัตรารว่าง ที่ร้องขอให้ กสธ.ดำเนินการสอบแข่งขันในตำแหน่งว่าง

๑.๖ รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่าง ให้ กสธ.ดำเนินการสอบแข่งขัน

#### ๒. ด้านการพัฒนา (Development)

องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะกู งามบริหารงานบุคคล ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรเตรียมความพร้อมข้าราชการเพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง โดยการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖) เพื่อให้สามารถรองรับแผนการ

ปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ 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 จัดให้มีการประเมินข้าราชการตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะกุกกำหนด

๒.๖ การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และระเบียบที่เปลี่ยนแปลงใหม่ๆ

### ๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะกุก โดยสำนักปลัด งานบริหารงานบุคคล ต้องวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะกุก ประจำปี จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน การปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้างที่มีประสิทธิภาพและนำยกย่อง ชมเชย

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำ ดำเนินการ และรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลรวมทั้งเผยแพร่ไว้ทางเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังตะกุก

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

๓.๓ กำหนดให้จัดกิจกรรมกีฬาเป็นประจำทุกปี เพื่อให้กีฬาเป็นสื่อกลางในการเชื่อมความสัมพันธ์ และความสามัคคีที่ดีของบุคลากรระหว่างหน่วยงาน รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างสุขภาพให้แข็งแรง

๓.๔ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานแจ้งเวียนให้ข้าราชการทุกหน่วยงานรับทราบ

๓.๕ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน

๓.๖ จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการดีเด่น เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ การเสริมสร้างความรัก ผูกพันระหว่างบุคลากร และหากมีบุคลากรที่ประพฤติดีสมควรเป็นแบบอย่างให้ผู้บังคับบัญชารายงานให้ผู้บริหารทราบ เพื่อพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ

๓.๗ ควบคุมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานจ้างให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ประกาศกำหนด

#### ๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

ทุกส่วนต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางกรรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ตรงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมข้าราชการ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตต่อหน้าที่ ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว

๔.๒ ในกรณีที่มีการเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ให้นักทรัพยากรบุคคลแจ้งให้ทราบ

ทั้งนี้ ให้นักทรัพยากรบุคคลรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายให้ผู้บริหารรับทราบ ดังนี้  
ครั้งที่ ๑ ภายในวันที่ ๓๐ เมษายน ของทุกปี  
ครั้งที่ ๒ ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ของทุกปี

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ เดือนมกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายจรูญ ดาราสม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะกู