



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้า และบุคลากรของท้องถิ่นให้เป็นผู้มีศักยภาพสูง จึงมีมติเห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาศักยภาพ และสามารถพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมาย และมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ตามอำนาจหน้าที่ เป็นไปแนวนโยบายภาครัฐ มีความทันสมัย โปร่งใส เป็นธรรม และเป็นมืออาชีพ สามารถพัฒนาท้องถิ่น และประชาชนให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ดำเนินการวางแผนกำลังคน แสวงหาคนตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

- ๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ที่เปลี่ยนแปลงไป
- ๑.๒ ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นการสรรหาภายในห้วงเวลา ๖๐ วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง
- ๑.๓ การรับโอนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ต้องประกาศทางเว็บไซต์ องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่น ประกอบด้วย ๑) สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดระนอง ๒) นายอำเภอกะเปอร์ ๓) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นภายในจังหวัดระนอง
- ๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระนอง เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๗

๒. ด้านการพัฒนา (Development)

องค์การบริหารส่วนตำบลสกละเปอร์ ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานครู เพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงขององค์การบริหารส่วนตำบลสกละเปอร์ พัฒนาความรู้ทักษะ และสมรรถนะโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

- ๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรโดยส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมความรู้ตามสายงานของแต่ละตำแหน่ง
- ๒.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- ๒.๓ จัดองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge Management : KM) ได้แก่ ความรู้ด้านแผนงาน การงบประมาณ การคลัง การบริหารงานบุคคล ฯลฯ ที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือ ในการบริหารงานและพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็ง
- ๒.๔ ติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง

๓. ด้านการเก็บรักษาไว้ (Retention)

องค์การบริหารส่วนตำบลสกละเปอร์ ต้องจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างที่มีประสิทธิภาพ ยกย่องและชมเชยบุคลากรเพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนตำบลสกละเปอร์

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

- ๓.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรประจำปี
- ๓.๒ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานแจ้งเวียนให้ข้าราชการในหน่วยงานรับทราบ
- ๓.๓ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรของหน่วยงาน ตามโครงการศูนย์บริการข้อมูลระบบบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย
- ๓.๔ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์การบริหารส่วนตำบลสกละเปอร์ กำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล การเลื่อนเงินเดือนของพนักงานครู และการเพิ่มค่าตอบแทนพนักงานจ้างเป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด หากมีพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและรับนำเสนอนายกององค์การบริหารส่วนตำบลสกละเปอร์โดยด่วน
- ๓.๕ จัดกิจกรรมการยกย่อง ชมเชยบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสกละเปอร์ เช่น การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างดีเด่น หรือการคัดเลือกบุคลากรและหน่วยงานต้นแบบ เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์การบริหารส่วนตำบลสกละเปอร์ และหากมีบุคลากรที่ประพฤติดี

สมควรแก่การเป็นแบบอย่างให้ผู้บังคับบัญชารายงานให้นายกองคการบริหารส่วน
ตำบลกะเปอร์รับทราบเพื่อพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ

๓.๖ ดำเนินการเร่งรัดการขอรับสวัสดิการให้บุคลากรในหน่วยงานตามที่ระเบียบกำหนด

๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ โดยทุกส่วนราชการต้องร่วมมือกันในการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากร
บุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

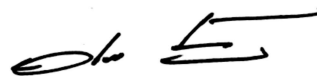
๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ
รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบ วินัย ประมวล
จริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลสะแกราบ และมาตรฐานคุณธรรม
จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์
หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิด หรือทุจริตให้รายงานให้นายกองคการบริหารส่วน
ตำบลกะเปอร์ทราบโดยเร็ว

๔.๒ การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นใน
ตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถ และประโยชน์สูงสุดที่องค์การบริหาร
ส่วนตำบลกะเปอร์จะได้รับและต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่
คณะกรรมการการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) และคณะกรรมการพนักงาน
ส่วนตำบลจังหวัดระนอง (ก.อบต.จังหวัดระนอง) กำหนด

ทั้งนี้ ให้งานบุคคล สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ รายงานผลการ
ดำเนินการประจำปีงบประมาณตามนโยบายดังกล่าวอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้งให้นายกองคการบริหารส่วนตำบล
กะเปอร์ทราบ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายนันตนุทธิ์ รัชนิพนธ์)

นายกองคการบริหารส่วนตำบลกะเปอร์