



**ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลปึกเตียน**  
**เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕**

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรประสบความสำเร็จ องค์การบริหารส่วนตำบลปึกเตียน จึงได้จัดทำนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อสอดคล้องกับแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามนโยบาย ดังนี้

**๑. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน**

๑.๑ ประเมินผลการปฏิบัติงานด้านความโปร่งใสและเป็นธรรมโดยคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินฯ

๑.๒ ผลงานต้องมีความชัดเจนเป็นที่ประจักษ์แก่สายตา

๑.๓ พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ตามผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง

**๒. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง**

๒.๑ การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามภารกิจ

๒.๒ การพัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน

๒.๓ การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ

๒.๔ ปรับโครงสร้างอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ

๒.๕ สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม

๒.๖ ความเชี่ยวชาญและทักษะของงานที่ตนรับผิดชอบ

**๓. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร**

๓.๑ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน

๓.๒ มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต

๓.๓ มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากร

- ๓.๔ มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า
- ๓.๕ มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๓.๖ ให้ข้าราชการ มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

#### ๔. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๔.๑ มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร

๔.๒ สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น

๔.๓ มีการติดตามและประเมินผลบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม

#### ๕. นโยบายด้านการบรรจุแต่งตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบล อาจคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยไม่ต้องดำเนินการสอบแข่งขันได้ในกรณีพิเศษ ดังนี้

๕.๑ กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับทุนเล่าเรียนหลวง ทุนรัฐบาล หรือทุนขององค์การบริหารส่วนตำบล ในสาขาที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เพื่อศึกษาวิชาในประเทศ หรือ

๕.๒ กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดให้มีการศึกษาขึ้นเพื่อเข้ารับราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น โดยเฉพาะ

๕.๓ กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาในคุณวุฒิที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุเข้ารับราชการในกรณีพิเศษได้

๕.๔ กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ ซึ่งไม่สามารถมารับบรรจุได้ เมื่อถึงลำดับที่สูงขึ้นได้ เนื่องจากอยู่ระหว่างรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร และได้มารายงานตัวขอรับการบรรจุ เมื่อบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ถูกยกเลิกไปแล้ว

๕.๕ กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ ซึ่งถูกยกเลิกการขึ้นบัญชีสอบแข่งขันได้ เนื่องจากได้มารายงานตัวเพื่อขอรับการบรรจุแล้ว แต่มีเหตุที่ไม่อาจเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ตามกำหนดเวลาที่ทางราชการจะบรรจุและแต่งตั้ง

๕.๖ กรณีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ารับราชการในฐานะผู้เชี่ยวชาญหรือชำนาญพิเศษ

๕.๗ กรณีการบรรจุและแต่งตั้งคนพิการเข้ารับราชการ

๕.๘ กรณีอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

#### ๖. นโยบายด้านการสรรหาคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

๖.๑ จัดทำโครงการเชิดชูเกียรติให้พนักงานส่วนที่ปฏิบัติงานดีเด่น

๖.๒ มอบเกียรติบัตรให้กับพนักงานดีเด่นที่ผ่านการคัดเลือกประจำปีงบประมาณ ปีละ

๖.๓ จัดทำประกาศยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานดีเด่นประจำปีงบประมาณ

๗. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

๗.๑ สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุง  
ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น

๗.๒ จัดทำกิจกรรม/โครงการที่เป็นประโยชน์สอดคล้องกับแผนงานด้านทำนุบำรุง  
ศิลปวัฒนธรรม

๗.๓ ประพฤติปฏิบัติตามประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ

๘. นโยบายด้านการรักษาของบุคลากรในหน่วยงานมาตรการดำเนินการทางวินัย

๘.๑ มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น พิจารณาลงโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่  
กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในขั้นว่าตักเตือน หรือให้ทำบันทึกชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษร และมอบหมายงาน  
อื่นให้ปฏิบัติเนื่องจากการกระทำผิดแล้วเสนอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การ  
บริหารส่วนตำบลทราบ

๘.๒ มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แก่ระดับसानการบังคับบัญชา  
ละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ

: การดื่มสุรา การเล่นการพนันในสถานที่ราชการ

: การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่  
นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด

: การทะเลาะวิวาทกันเอง

๙. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

๙.๑ ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาค  
บังคับ ตามกฎหมาย

๙.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานออกกำลังกายหลังเลิกงานทุกวัน

๙.๓ จัดทำโครงการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๔ จัดทำโครงการกิจกรรม ๕ ส. เพื่อความปลอดภัยในด้านสุขภาพของพนักงาน

จึงประกาศให้ทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายสมชาย สุขศรี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปึกเตียน