

**ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง**

 **เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล**

**……………………………………………..**

 โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้า และบุคลากรของท้องถิ่นให้เป็นผู้มีศักยภาพสูง จึงมีมติเห็นชอบยุทธศาสตร์การบริการทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2561 – 2565 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมายและมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง มีการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ แนวนโยบายภาครัฐ โปร่งใส เป็นธรรม รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง ดังนี้

1. **ด้านการสรรหา**

 องค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง ดำเนินการวางแผนกำลังคน แสวงหาคนตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

 **แนวทางปฏิบัติ ดังนี้**

 1.1 จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง ที่เปลี่ยนแปลง

 1.2 การรับโอน พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง มีการลงประกาศทางเวปไซต์ อบต.สะพุง และแจ้งข่าวสาร ประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่น ๆ ประกอบด้วย

 1) สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ

 2) สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอศรีรัตนะ

 3) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่/พื้นที่ใกล้เคียง

 4) หมู่บ้านในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง

 1.3 มีการแต่งคณะกรรมการในการดำเนินการสรรหาตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ 6 กรกฎาคม 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

 **2. ด้านการพัฒนา**

 องค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของ อบต.สะพุง พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

 /แนวทางการปฏิบัติ...

-2-

 **แนวทางปฏิบัติ ดังนี้**

 2.1 มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

 2.2 ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี โดยการจัดส่งข้าราชการเข้ารับการฝึกอบรมรับความรู้ตามสายงานของแต่ละตำแหน่งแต่ละสายงาน

 2.3 มีการจัดองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge Management : KM) ได้แก่ ความรู้ด้านแผนงานการบริหารงานบุคคล งบประมาณ การคลัง การจัดเก็บภาษี หรืออื่น ๆ ที่สามารถใช้เป็นเครืองมือในการบริหารงานและพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็ง

 **3. ด้านการเก็บรักษาไว้**

 องค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง มีการวางและจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างที่มีประสิทธิภาพ และยกย่อง ชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน

 **แนวทางปฏิบัติ ดังนี้**

 3.1 กำหนดให้จัดกิจกรรมแข่งขันกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์ประจำทุกปี เพื่อให้กีฬาเป็นสื่อกลางในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์และความสามัคคีที่ดีของบุคลากรในหน่วยงาน รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างสุขภาพให้แข็งแรง

 3.2 จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานแจ้งเวียนให้ข้าราชการในหน่วยงานรับทราบ

 3.3 ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน

 3.4 จัดกิจกรรมการยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลดีเด่น พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ดีเด่น เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง และหากมีบุคลากรที่ประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่างให้ผู้บังคับบัญชารายงานให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง รับทราบเพื่อพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ

 3.5 ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง กำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างเป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด หากมีพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง พิจารณาโดยด่วน

 **4. ด้านการใช้ประโยชน์**

 องค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง โดยทุกส่วนราชการต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

 **แนวทางปฏิบัติ ดังนี้**

 4.1 ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนตำบล และ

 /มาตรฐานคุณธรรม...

-3-

มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง ทราบ โดยเร็ว

 4.2 การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถและประโยชน์สูงสุด และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ (ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ) กำหนด

 จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

 ประกาศ ณ วันที่ 4 เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕62



 (ลงชื่อ)..........................................................

 (นายโยธิน มุลกะกุล)

 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสะพุง