



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคำโคกสูง
เรื่อง การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

.....

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็นระบบที่ยึดถือ
หลักคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้
เกิดประโยชน์สูงสุดสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วน
ตำบลคำโคกสูง ดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ
ตั้งแต่ การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การโอนย้าย การพัฒนา การวางแผนอัตรากำลัง การประเมินผลการ
ปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลงโทษและการให้พ้นจากตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลคำโคกสูง จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี
งบประมาณ ๒๕๖๖ จำนวน ๗ นโยบาย ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียด
ดังนี้

๑. นโยบายด้านอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลคำโคกสูง

เป้าประสงค์ วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงาน การจัดการอัตรากำลัง
และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคำโคกสูง และเพียงพอ มีความ
คล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์การบริหารส่วนตำบลคำโคกสูง รวมทั้ง มี
ระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิผล เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึง
ประสงค์ของพนักงานที่องค์การบริหารส่วนตำบลคำโคกสูงคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลคำโคกสูง ระบบงานและกรอบ
อัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วน
ตำบลคำโคกสูง

๒. นำสมรรถนะประจำตำแหน่งสายงานมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้ง
ด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือน และปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการ
พัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน

๓. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก
การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ และได้ทบทวนและ
ปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับ
บทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคำโคกสูง

๒. จัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๓. จัดทำคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Planning)

๒. นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เป้าประสงค์ สรรหาและเลือกสรรบุคลากรแทนตำแหน่งที่ว่างเพื่อให้มีเพียงพอในการปฏิบัติงาน และตรงตามสายงาน ก.กลาง หรือ ก.อบต.กำหนด

กลยุทธ์

๑. จัดทำประกาศรับสมัครให้ตรงกับสายงาน
๒. ตรวจสอบคุณสมบัติผู้สมัครให้เป็นไปตามประกาศที่กำหนด
๓. สรรหาและเลือกสรรบุคลากรอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม

การดำเนินการ

๑. มีการตรวจสอบ ทบทวนอัตรากำลังของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ
๒. เมื่อมีตำแหน่งว่าง จะดำเนินการสรรหาและเลือกสรร ซึ่งการดำเนินการเป็นรูปแบบคณะกรรมการและคณะทำงานทุกขั้นตอน

๓. การสรรหาจะเกิดขึ้นหลังจากที่ ก.อบต. ได้เห็นชอบและประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๔. กระบวนการสรรหาจะต้องสอดคล้องกับการวางแผนอัตรากำลังคน
๕. การสรรหาบุคลากรจะต้องคำนึงถึงเป้าหมาย หรือภารกิจของหน่วยงาน
๖. กระบวนการสรรหาจะต้องถูกจัดทำโดยผู้รู้ วิธีการจัดการสรรหาอย่างเหมาะสมและมี

ประสิทธิภาพ

๗. การสรรหาในทุกตำแหน่งจะต้องถูกคัดเลือกจากความสามารถของผู้สมัคร โดยคงไว้ซึ่งความ มีมาตรฐานในเชิงของควมมีประสิทธิภาพ สมรรถนะ และความถูกต้อง โดยไม่มีการแบ่งแยก เชื้อชาติ เพศ หรือ ศาสนา

๘. ตำแหน่งที่ต้องการสรรหาจะถูกประชาสัมพันธ์ในช่องทางที่เกี่ยวข้องและสื่อต่าง ๑ อย่าง เหมาะสมในการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่ง

๙. กระบวนการคัดเลือกจะต้องปฏิบัติกับผู้สมัครอย่างเป็นธรรม โดยการให้ข้อมูลกับผู้สมัคร เกี่ยวกับตำแหน่งอย่างเพียงพอ เพื่อที่จะตรวจสอบความเหมาะสมกับตำแหน่ง ตลอดจนเก็บรักษาข้อมูลของผู้สมัครเป็นความลับ

๓. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

เป้าประสงค์ ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานถูกนำมาใช้เพื่อแสดงถึงภาพรวมความสำเร็จของ องค์กรและความเชื่อมโยงจากการวางแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรไปสู่การลงมือปฏิบัติงานของบุคลากร ตลอดจนให้เข้าใจถึงผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานของบุคลากร และสามารถกำหนดแนวทางในการพัฒนา คุณภาพของผลงานในอนาคตได้ นอกจากนี้ ระบบดังกล่าวยังช่วยให้บุคลากรได้รับทราบถึงข้อเสนอแนะในการ ปรับปรุงผลการปฏิบัติของตนเองอย่างเป็นระบบ

กลยุทธ์

๑. การประเมินต้องเป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด
๒. มีการดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการ
๓. คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน และคณะกรรมการเลื่อนขั้นเงินเดือน

ต้องมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นภายใต้กรอบที่กำหนดร่วมกัน

๔. ผู้จัดการประเมินเป็นผู้กำหนดตัวชี้วัด ทั้งนี้ ต้องให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรและหน้าที่ ของตนเองและยอมรับในเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ ๒ ครั้ง

๕. ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบ ทั้งนี้ ผู้รับการประเมินมีโอกาสซักถาม และแสดงความคิดเห็นต่อผลการประเมินของตนเองและมีส่วนร่วมกับผู้ประเมินในการทำแผนเพื่อพัฒนา ตนเองต่อไป

๖. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน จะถูกนำไปใช้ในการพิจารณาจ่ายค่าตอบแทน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรม ฯลฯ

การดำเนินการ

๑. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน และคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

๒. มีการดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณากลั่นกรองผลคะแนนการปฏิบัติงาน ภายใต้กรอบที่กำหนดร่วมกัน

๓. ตรวจสอบหลักฐานและตัวชี้วัดที่จัดทำไว้ประกอบการประเมิน และเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมิน

๔. ด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำโคกสูง เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคำโคกสูงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลคำโคกสูง

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคำโคกสูง ให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคำโคกสูง และความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในหน่วยงาน

๒. ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง และส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคำโคกสูงเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับทุกระดับตำแหน่ง ตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๓. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบลคำโคกสูง มีคุณธรรมจริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร

๔. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๕. บุคลากรทุกคนได้รับสิทธิอย่างเท่าเทียมกันในการเข้ารับการอบรมภายใต้การอนุมัติของผู้บังคับบัญชาภายใน กรอบของงบประมาณด้านการฝึกอบรมและพัฒนาประจำปีของหน่วยงาน โดยบุคลากรสามารถขอเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาตามความจำเป็นและนำเสนอ โดยขอความเห็นชอบและอนุมัติจากผู้บังคับบัญชา

๖. มุ่งเน้นการเสริมสร้างวัฒนธรรม โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม เพิ่มการเรียนรู้ด้วยตนเองและเพื่อสร้างความรับผิดชอบในการเพิ่มพูนความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง

๗. จัดให้มีการอบรมภายใน (In-house Training) การอบรมภายนอก (Public Trainin)

๘. จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร

การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อเป็นการวางแผนการอบรมให้กับบุคลากรในองค์กร

๒. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน และเพิ่มทักษะในส่วนที่ขาดหรือไม่ถนัด

๓. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีทุกปี

๕. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคำโคกสูงเกิดจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมและปลูกฝังค่านิยมให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร

กลยุทธ์

๑. เพิ่มพูนความรู้ให้กับข้าราชการและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคำโคกสูงด้านการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม

๒. ปลูกจิตสำนึกให้กับข้าราชการและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคำโคกสูงให้เกิดจิตสำนึกในการรักและหวงแหนองค์กร

๓. ยกย่องบุคลากรที่ทำคุณงามความดี หรืออุทิศเวลาให้กับราชการ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน

การดำเนินการ

๑. จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

๒. ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดีเคารพและปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมายอย่าง

เคร่งครัด

๓. ต้องไม่ประพฤติตนอันก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

๔. ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ทุมเทศปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้ บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประเทศชาติและประชาชนมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดี ระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๕. ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัยดี

๖. ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับ จะกระทำได้อต่อเมื่อมีอำนาจ หน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๗. ต้องรักษาและเสริมสร้างสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกัน

และกัน

๘. ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียนหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่าง ๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดย ธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙. ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพมีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานและไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๖. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพราชการของตนเองให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถตลอด

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนการดำเนินงานการสร้างคว่าหน้าในสายอาชีพ เช่น การเลื่อนระดับให้สูงขึ้น

๒. จัดทำแบบเสนอผลงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๓. สื่อสารโอการในการก้าวหน้าในอาชีพและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเอง เพื่อให้สามารถเติบโตในสายอาชีพตามที่คาดหวัง

๔. บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาตนเองร่วมกับผู้บังคับบัญชาในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและการอบรมและพัฒนาในรูปแบบอื่นๆ

๕. ให้ความสำคัญกับความต้องการและความถนัดของบุคลากรในการเติบโตในสายอาชีพ

๖. ให้ความสำคัญทั้งการเติบโตในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

ดำเนินการ

๑. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

๒. มีการดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาผลงานภายใต้กรอบที่กำหนดร่วมกัน

๓. นำผลการประเมินเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ความเห็นชอบก่อนแต่งตั้ง

๔. ให้ความสำคัญกับบุคลากรภายในองค์กร โดยให้มีการโอนย้ายตำแหน่งงานกับบุคลากรที่เหมาะสมก่อนที่จะสรรหาบุคคลหรือรับโอนย้ายจาก อปท.หรือหน่วยงานอื่น ทั้งนี้ ต้องอยู่ในเงื่อนไขการโอนย้ายให้เป็นไปตามหลักการและเงื่อนไขที่กำหนด

๗. นโยบายคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์ เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงาน และสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๓. จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกบุคลากรดีเด่น การคัดเลือกบุคคล

ต้นแบบ

๔. ดำเนินการเร่งรัดการขอรับสวัสดิการให้บุคลากรตามที่ระเบียบกำหนด

๕. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

๖. ดูแลสิทธิสวัสดิการให้แก่บุคลากรอย่างเต็มที่

การดำเนินการ

๑. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้ดีอยู่เสมอ

๒. วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน และเพียงพอในการ

ปฏิบัติงาน

๓. สรรวจข้าราชการเข้ารับการตรวจสุขภาพทุกปี

ทั้งนี้ แต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสมศักดิ์ ขวัญแก้ว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคำโคกสูง