

ตามที่นายดุสิต วิชัยพล นายองค์การบริหารส่วนตำบลเขาแก้ว ได้นโยบายบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๕ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแก้ว ดำเนินการไปด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และตอบสนองความ ต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้กระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน โดยยึดหลักประชาชนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างถูกต้องและยั่งยืนโดยมีหัวข้อ นโยบายหลัก ๔ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา
๒. ด้านการพัฒนา
๓. ด้านการรักษาไว้
๔. ด้านการใช้ประโยชน์

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแก้ว มีการจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด โดยการวาง กรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้อง กับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ เน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะ งานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการ ปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้าง จะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแก้ว เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญด้วย บริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้างเพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแก้ว ได้กำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการ กำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการ บริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแก้ว ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิง คุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้ พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความ รับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรง ตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานการบริหารการศึกษา และสายงานการสอน ส่วนวุฒิ การศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้ พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

แผนดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ช่วงเวลา ดำเนินการ	การติดตาม ประเมินผล
๑. การสรรหา (Recruitment)	๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	-จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) สามารถปรับปรุงแผน อัตรากำลังได้ในระยะเวลา ๓ เดือน/ ครั้ง	สำนักปลัด	ตลอดปี ๒๕๖๕	-รายงานผล การ ดำเนินการ ประจำปี
	๒. การสรรหาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปีที่กำหนดให้ทันต่อ ความเปลี่ยนแปลงและเมื่อขาด กำลังคน	-ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล ในตำแหน่งว่าง ภายใน ๙๐ วัน -สรรหาพนักงานจ้าง ให้ทันต่อความ เปลี่ยนแปลงและเมื่อขาดกำลังคน	สำนักปลัด	ตลอดปี ๒๕๖๕	-รายงานผล การ ดำเนินการ ประจำปี
	๓. การให้ออนและการรับโอน พนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่นอื่นหรือข้าราชการประเภทอื่น	-ดำเนินการรับโอนและให้ออนพนักงาน ส่วนตำบลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือ ข้าราชการประเภทอื่น ภายใน ๙๐ วัน	สำนักปลัด	ตลอดปี ๒๕๖๕	-รายงานผล การ ดำเนินการ ประจำปี

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ช่วงเวลา ดำเนินการ	การติดตาม ประเมินผล
	๔. แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาจากผู้แทนหน่วยงาน	-ในการสรรหาพนักงานจ้างให้แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาจากผู้แทนหน่วยงาน	สำนักปลัด	ตลอดปี ๒๕๖๕	-รายงานผล การ ดำเนินการ ประจำปี
๒. ด้านการพัฒนา Development	๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	-จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีตามความต้องการพัฒนารายบุคคล	สำนักปลัด	ตลอดปี ๒๕๖๕	-รายงานผล การ ดำเนินการ ประจำปี
	๒. ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลพัฒนาตนเองด้วยการอบรมกับหน่วยงานอื่น	-ให้พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมฝึกอบรม สัมมนากับหน่วยงานอื่นตามความต้องการของพนักงานส่วนตำบล	สำนักปลัด	ตลอดปี ๒๕๖๕	-รายงานผล การ ดำเนินการ ประจำปี
	๓. จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงานที่มีต่อการบริหารงานบุคลากร	-ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงานที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรปีละ ๑ ครั้ง	สำนักปลัด	ตลอดปี ๒๕๖๕	-รายงานผล การ ดำเนินการ ประจำปี
๓. ด้านการรักษาไว้ Retention	๑. ส่งเสริมการพัฒนาให้ความรู้ เพื่อเพิ่มทักษะใหม่ ๆ ให้กับบุคลากร	-จัดกิจกรรม/โครงการศึกษาดูงานประจำปี /กิจกรรมพัฒนาองค์กร	สำนักปลัด	กพ.-มีค. ๒๕๖๕	รายงานผล การดำเนิน โครงการ
	๒. ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน	-ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน	สำนักปลัด	ตลอดปี ๒๕๖๕	-รายงานผล การ ดำเนินการ ประจำปี
	๓. จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านต่างๆ	-ดำเนินคัดเลือกพนักงานที่มีผลการประพฤติปฏิบัติตนดีเด่นประจำปี ประกาศยกย่องชมเชย เผยแพร่ลงเว็บไซต์ อบต.	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	ตค.๒๕๖๕	ประกาศ . อบต.
	๔ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด พร้อมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทนต้องดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบที่กำหนด และให้เป็นธรรมแก่บุคลากรทุกคน	- ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด (ภายใน ๓ วัน หลังรอบการประเมิน) -การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทนต้องดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบที่กำหนด และให้เป็นธรรมแก่บุคลากรทุกคน (ภายใน ๑๕ วัน นับจาก ๑ เม.ย./ต.ค.)	สำนักปลัด	ตลอดปี ๒๕๖๕	-รายงานผล การ ดำเนินการ ประจำปี

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ช่วงเวลา ดำเนินการ	การติดตาม ประเมินผล
๔. ด้านการใช้ ประโยชน์ Utilization	๑. ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุมกำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบ วินัย ประมวลจริยธรรมข้าราชการ	-จัดทำคำสั่งมอบหมายงานให้แก่ พนักงานส่วนตำบล แยกเป็นรายกอง และรวบรวมจัดทำเป็นคำสั่งรวมของ อบต. -จัดกิจกรรมส่งเสริมการปฏิบัติตาม ระเบียบ วินัย ประมวลจริยธรรม ข้าราชการ	สำนักปลัด	ตลอดปี ๒๕๖๕	-รายงานผล การ ดำเนินการ ประจำปี
	๒. การคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นใน ตำแหน่งต่างๆดำเนินการด้วยความ โปร่งใส เป็นธรรม	-การคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในตำแหน่ง ต่างๆดำเนินการด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม	สำนักปลัด	ตลอดปี ๒๕๖๕	-รายงานผล การ ดำเนินการ ประจำปี
	๓. การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่ง ต่างๆ ให้ยึดความรู้ความสามารถ และประโยชน์ต่อองค์กรเป็นหลักใน การคัดเลือก	-การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ ให้ยึดความรู้ความสามารถและ ประโยชน์ต่อองค์กรเป็นหลักในการ คัดเลือก	สำนักปลัด	ตลอดปี ๒๕๖๕	-รายงานผล การ ดำเนินการ ประจำปี

วิสัยทัศน์

“พัฒนาทุกด้าน บริหารโปร่งใส หัวใจคือประชาชน”

เป้าประสงค์

บุคลากรมีสมรรถนะและขีดความสามารถสูงขึ้น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่
สุจริต มีความโปร่งใส และมีธรรมาภิบาล พร้อมทั้งมีคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์หลัก

๑. วางแผนอัตรากำลังแสงหาพนักงานตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดีคนเก่งเพื่อ
ปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาแก้ว รองรับแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์
ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) ยุทธศาสตร์จังหวัดนครศรีธรรมราช

๒. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลเขาแก้ว ให้ข้าราชการพร้อมเป็นผู้นำในขับเคลื่อนระบบราชการเพื่อรองรับกับสถานการณ์ของโลกที่
เปลี่ยนไป รวมทั้งส่งเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมสุจริตในการปฏิบัติงานให้มีคุณธรรม จริยธรรม และความ
โปร่งใส ป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน

๓. พัฒนาให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานที่มีการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในการ
ปฏิบัติงาน พัฒนาคุณภาพของระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่ครบถ้วน ทันสมัยมีการเชื่อมโยงข้อมูลทั้งภายใน
และภายนอก สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. สร้างวัฒนธรรมและค่านิยมเป็นองค์กรที่มีการทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีมและมีการ
บูรณาการร่วมกัน ปลูกฝังจิตสำนึกให้เป็นข้าราชการที่ดี มีจิตบริการ มีคุณธรรมจริยธรรมเป็นพื้นฐาน