



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๙ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และสอดคล้องกับแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment :ITA)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงได้เสียงเห็นความสำคัญของทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ดังนี้

๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง

มีการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี ให้สามารถบริหารงานด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อปฏิบัติภารกิจ/โครงการ/กิจกรรม ภายใต้กรอบนโยบายสำคัญของรัฐบาล การพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานต่าง ๆ ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. นโยบายด้านการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร

๒.๑ การสรรหาบุคลากรสายงานผู้บุริหารและสายงานผู้ปฏิบัติที่วาง โดยวิธีการบรรจุ แต่งตั้ง การรับโอน การย้าย การคัดเลือก ฯลฯ โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์ ขั้นตอน ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลหัวด้วยอุด(ก.อบต.จังหวัด)กำหนด

๒.๒ การสรรหาและการเลือกสรรพนักงานจ้าง โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาส และประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม โปร่งใส และเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลหัวด้วยอุด(ก.อบต.จังหวัด)กำหนด

๓. นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสามปี เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างทุกคนและทุกตำแหน่งที่ครองอยู่ด�แผนอัตรากำลังสามปีขององค์กรบริหารส่วนตำบลหนองแวง ให้มีความรู้ที่นิยมในการปฏิบัติราชการ ได้รับการพัฒนาสมรรถนะเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีความรู้และเกิดทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน รวมถึงการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งในระบบและนอกระบบ การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ เช่น การปรับเปลี่ยนสายงาน ผู้ปฏิบัติจากประเภททั่วไปเป็นประเภทวิชาการ หรือการคัดเลือกเปลี่ยนสายงานผู้บุริหาร การเลื่อนระดับของพนักงานส่วนตำบล การปรับปรุงระดับตำแหน่งหรือแต่งตั้งให้ต่อรองตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในสายงานผู้บุริหาร

๔. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

มีวิธีการกำหนดปัจจัยที่ทำให้มั่นใจว่าสถานที่ในการทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและ

บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน การส่งเสริมสวัสดิการดีๆ ตามศิทธิที่พึงมี พึงได้ มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญ ๆ ซึ่งมีผลต่อความพากเพียร ความพึงพอใจและเริงแรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงการประเมินความพึงพอใจต่อการบริหารงานของหน่วยงาน

๕.นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

มีการดำเนินการให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง แต่ละรอบการประเมิน รวมถึงการดำเนินการตามประกาศที่ เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๓๒) พ.ศ. ๒๕๖๗

๕.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๒

๕.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

๕.๔ ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแสง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน ของพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๖.นโยบายส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร

มีการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต นโยบายคุณธรรมและความ โปร่งใส นโยบายต่อต้านการให้สินบน ประกาศเจตจำนงการบริหารงานด้วยความสุจริต รวมถึงการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรมด้านอื่น ๆ

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นางกัลยา นารีไฝ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแสง