



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง  
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และสอดคล้องกับแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment :ITA)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงได้เล็งเห็นความสำคัญของทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ดังนี้

**๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง**

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

**๒. นโยบายด้านการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร**

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

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

**๓. นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ**

มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสามปี เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างทุกคนและทุกตำแหน่งที่ครองอยู่ตามแผนอัตรากำลังสามปีขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ให้มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้รับการพัฒนาสมรรถนะเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีความรู้และเกิดทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน รวมถึงการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งในระบบและนอกระบบ การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ เช่น การปรับเปลี่ยนสายงาน ผู้ปฏิบัติจากประเภททั่วไปเป็นประเภทวิชาการ หรือการคัดเลือกเปลี่ยนสายงานผู้บริหาร การเลื่อนระดับของพนักงานส่วนตำบล การปรับปรุงระดับตำแหน่งหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในสายงานผู้บริหาร

**๔. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน**

มีวิธีการกำหนดปัจจัยทำให้มั่นใจว่าสถานที่ในการทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและ

บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน การส่งเสริมสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิที่พึงมี พึงได้ มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญ ๆ ซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและเสริมแรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงการประเมินความพึงพอใจต่อการบริหารงานของหน่วยงาน

#### ๕. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

มีการดำเนินการให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง แต่ละรอบการประเมิน รวมถึงการดำเนินการตามประกาศที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๔๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

๕.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๒

๕.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๙

๕.๔ ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน ของพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

#### ๖. นโยบายส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร

มีการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต นโยบายคุณธรรมและความ โปร่งใส นโยบายต่อต้านการให้สินบน ประกาศเจตจำนงการบริหารงานด้วยความสุจริต รวมถึงการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรมด้านอื่น ๆ

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นางกัลยา นารีไผ่)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง