



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดุกอิ่ง
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ เพื่อรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และเพื่อให้สามารถบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดประโยชน์สูงสุด สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

องค์การบริหารส่วนตำบลดุกอิ่ง จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลดุกอิ่ง ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน

- จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลดุกอิ่ง

๒. การสรรหาคandidate เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

๒.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบแผนอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลดุกอิ่ง

๒.๒ จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของอัตรากำลังทั้งหมด

๒.๓ การรับบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการหรือประกาศรับ โอน ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง โดยการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน และประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอกเพื่อการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้การสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และผู้ที่มีความประพฤติดี สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน

๓. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

๓.๑ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อ บรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับ โอน ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น หรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง

๔. การพัฒนาบุคลากร

- ๔.๑ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะเวลา ๓ ปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นของบุคลากรภายในหน่วยงาน
- ๔.๒ การกำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง
- ๔.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ใน E-learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลา

๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

- ๕.๑ จัดให้มีการประเมินที่เป็นธรรม มีความเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้
- ๕.๒ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ

๖. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

- ๖.๑ จัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงาน
- ๖.๒ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในหน่วยงานทราบและถือปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลคู่อึ่งว่าด้วยจรรยาบรรณ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น
- ๖.๓ ผู้บังคับบัญชา ควบคุม ติดตาม ผู้ใต้บังคับบัญชาถึงการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตาม กฎหมาย ระเบียบ ฯลฯ ที่เกี่ยวข้องและมอบหมายงานด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ

๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

- ๗.๑ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องเป็นไปด้วยความเป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม เพื่อให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่ง
- ๗.๒ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ให้กับพนักงานทราบ

๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

- ๘.๑ มีการประเมินความพึงพอใจ ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร
- ๘.๒ จัดให้มีการพิจารณาความดี ความชอบ ตามผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เสมอภาคและตรวจสอบได้
- ๘.๓ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่พนักงาน ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายอนันตสิทธิ์ ปีชาน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคู่อึ่ง