



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแมลง  
เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

\*\*\*\*\*

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการพัฒนาท้องถิ่นและบริหารราชการให้บรรลุตามเป้าหมายและนโยบายของรัฐบาลและท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ของประชาชน การขับเคลื่อนและการดำเนินการต่าง ๆ บทบาทและปัจจัยเกื้อหนุนให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถพัฒนาท้องถิ่นและบริหารราชการให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายของรัฐบาลและท้องถิ่นได้ คือ ทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในองค์กร

ดังนั้น การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นภารกิจหนึ่งซึ่งผู้บริหารท้องถิ่นจะต้องดำเนินการให้เป็นระบบ ชัดเจน โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ อันจะทำให้ภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบรรลุตามเป้าหมายและนโยบายของรัฐบาลและท้องถิ่น จึงอาศัยอำนาจตามความใน มาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแมลง ดังนี้

๑. การบริหารงานทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์และเครื่องมือในการกำหนดอัตรากำลัง การตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามระเบียบ คຸ້ມຄ່າ มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๑.๒ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการภายในและการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลและระเบียบ กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๑.๓ การกำหนดตำแหน่ง ให้ดำเนินการสอดคล้องกับภารกิจงานขององค์การบริหารส่วนตำบลและเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้ปรากฏในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ให้ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ คุณสมบัติที่เหมาะสม และเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนประกาศและหนังสืออื่นที่เกี่ยวข้อง

๑.๕ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น และการเปลี่ยนสายงาน การดำรงตำแหน่ง ให้ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ คุณสมบัติที่เหมาะสม และเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนประกาศและหนังสืออื่นที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งคำนึงถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร

๑.๖ การสรรหาตำแหน่งสายงานบริหารที่ว่าง ให้ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด

๑.๗ การให้ออน การรับโอน (ย้าย) เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนประกาศและหนังสืออื่นที่เกี่ยวข้อง

๑.๘ พัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแปลง ให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาล ที่มีหลักการบริหารจัดการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีและเป็นหน่วยบริการสังคมที่ดี มีมาตรฐานด้วยการส่งเสริม สร้างความร่วมมือ ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง สร้างกระบวนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพและยกระดับแก่สมาชิกท้องถิ่น ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง ซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลอันสำคัญ พร้อมทั้งสร้างเสริมการพัฒนาระบบการบริการสาธารณะที่ดีมีมาตรฐาน สร้างความสะดวก ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน สร้างบุคลากรให้มีคุณภาพและมีจิตสำนึกในการบริการ เพื่อรองรับการบริการแต่ละด้านให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

## ๒. การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์และเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ ปรับเปลี่ยนทัศนคติให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถนำความรู้และข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ มาประมวลผลหรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

๒.๒ การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามหลักสูตรสายงานของตำแหน่งประเภทนั้น เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาตามมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งแต่ละประเภท ตลอดจนเพื่อความก้าวหน้าของบุคลากร

๒.๓ การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล นอกจากมุ่งเน้นการพัฒนาตามหลักสูตรสายงานของตำแหน่งประเภทนั้นแล้ว จะต้องพัฒนาในด้านเทคโนโลยี คุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนความรู้ต่าง ๆ ที่เห็นสมควรตามความรับผิดชอบหรือเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการนั้น

## ๓. วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

๓.๑ การบริหารและการปฏิบัติงาน ให้ดำเนินการตามสายการบังคับบัญชา และคำนึงถึงระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ ประกาศและหนังสืออื่นที่เกี่ยวข้องประกอบ

๓.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา ปฏิบัติและมอบหมายงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปตามระเบียบวินัยที่กำหนด

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ระเบียบ หนังสือสั่งการอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงประกาศขององค์การบริหารส่วนตำบลในเรื่องนั้น ๆ ประกอบ

## ๕. การปฏิบัติตนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

๕.๑ จัดทำประมวลจริยธรรมและหรือประกาศด้านจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นเครื่องมือกำหนดแนวทางและกำกับความประพฤติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

๕.๒ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องปฏิบัติตนตามระเบียบวินัยของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่กำหนด รวมถึงประกาศหรือข้อบังคับอื่นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหรือหน่วยงานของรัฐกำหนดตามเรื่องนั้น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๕.๓ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องรับผิดชอบในหน้าที่ของตนตามตำแหน่งและภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

๕.๔ การกำหนดคุณและโทษให้ดำเนินการตามระเบียบกฎหมายที่กำหนดและที่เกี่ยวข้อง

## ๖. สวัสดิการและผลตอบแทน

๖.๑ ให้กำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่าง ๆ ตามที่ระเบียบกฎหมาย กำหนด เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๖.๒ จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้พร้อมต่อความต้องการของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

๖.๓ จัดให้มีการสร้างความสัมพันธ์และความผูกพันของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตามโอกาสและความเหมาะสม

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๕



(นายบุญเลิศ อนันตภูมิ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแก่ง