



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา เป็นหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่นที่มีหน้าที่ให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในท้องถิ่นอย่างใกล้ชิด ทรัพยากรบุคคลจึงเป็นปัจจัยสำคัญและมีคุณค่าอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานไปสู่เป้าหมาย ประกอบกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ แผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) รวมถึงเพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

ต้องมีการวางแผนกำลังคน การคิดวิเคราะห์อัตรากำลัง ให้มีความเหมาะสมกับภารกิจงาน และไม่เป็นปัญหาด้านภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่เกินตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและระดับให้เหมาะสม เพื่อรองรับการปฏิบัติงาน และควบคุมไม่ให้เกิดปัญหาคนล้นงาน

๒. ด้านการสรรหา บรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะต้องตรงตามคุณลักษณะที่กำหนด ประกอบไปด้วยการสรรหาสายงานผู้บริหาร และสายงานผู้ปฏิบัติงาน รวมไปถึงจนถึงพนักงานจ้าง ซึ่งต้องดำเนินการให้ถูกต้องเป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์เงื่อนไขเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ.๒๕๖๑ รวมถึงประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๗ และประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง พ.ศ.๒๕๔๗ เพื่อให้การสรรหา คัดเลือก บรรจุและแต่งตั้งบุคคล มุ่งเน้นให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง มีความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาจะต้องส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และดำเนินการตามแผน ส่งเสริมการเรียนรู้เพิ่มความรู้เฉพาะด้านตามสายงานตามระบบ E-learning ดำเนินการประเมินตามหลักเกณฑ์ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามความรู้ ทักษะและสมรรถนะ รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรมตามแผน

๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา จะต้องดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ถูกต้อง เหมาะสมในแต่ละรอบการประเมิน รวมถึงมีคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เปิดโอกาสให้มีการร้องทุกข์ ร้องเรียนได้ หากมีข้อสงสัยในผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น การประเมินผลต้องมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบหลักฐาน เอกสารได้

๕. ด้านการธำรง รักษา ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ

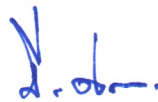
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา ต้องส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดี เพื่อรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร มีการดำเนินการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย รวมถึงจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ส่งเสริมสวัสดิการ ปรับปรุงข้อมูลในระบบข้อมูลบุคลากร ให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน มีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๖. ด้านการเสริมสร้างธรรมาภิบาล คุณธรรม จริยธรรมและวินัย

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาต้องจัดทำประกาศหลักเกณฑ์คุณธรรม จริยธรรมให้บุคลากรได้ทราบและปฏิบัติตาม รวมถึงผู้บังคับบัญชาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตบริการสาธารณะ อำนวยความสะดวกในการให้บริการแก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการอย่างจริงใจ ส่งเสริม บังคับใช้ประมวลจริยธรรม มีกลไกการกำกับดูแลให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ปลอดการทุจริต ประพฤติมิชอบ มีการจัดทำแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤตินิชอบ เปิดช่องทางการร้องเรียนเรื่องเกี่ยวกับการทุจริตประพฤติมิชอบ การบริหารงานบุคคล รวมถึงให้มีการเผยแพร่ประกาศหลักเกณฑ์และแนวทางบริหารทรัพยากรอย่างทั่วถึง

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน ทั้งนี้ ให้งานการเจ้าหน้าที่ รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายดังกล่าวให้นายกองการบริหารส่วนตำบลทราบ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายธรรมบุญ ศรีนวล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา