



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง นโยบายการบริหารงานบุคคล

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งองค์กร รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

องค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลและกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

๑.ด้านการสรรหา

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการทบทวนกระบวนการทำงานและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเมืองให้เป็นไปอย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ๒๕๔๒

๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้ทันต่อความต้องการด้านบุคลากร กรณีมีตำแหน่งว่างเนื่องจากการกำหนดตำแหน่งใหม่ ลาออก โอน

๑.๓ ประกาศรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่างโดยการประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานต่างๆ ผ่านเว็บไซต์ หรือหน่วยงานท้องถิ่นอื่นเพื่อการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรเพื่อให้การดำเนินงานสรรหาผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งงาน

๒. ด้านการพัฒนา

๒.๑ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง ได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ ปรับเปลี่ยนทัศนคติให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และสร้างการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร สามารถนำข้อมูลข่าวสารมาประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆนำมาซึ่งการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม

๒.๒ จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เพื่อส่งเสริมสนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน พัฒนางค์กร ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ดำเนินการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม (Training Need) ของบุคลากรทุกคนทุกตำแหน่ง เพื่อพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถตามสายงาน

๒.๔ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยประเมินความพึงพอใจด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านแรงจูงใจในการทำงาน

๓ ด้านการธำรงไว้และแรงจูงใจ

๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานทุกตำแหน่งตามโครงสร้างบุคลากรให้ทุกคนทราบ โดยผ่านช่องทางต่างๆ บอร์ดประชาสัมพันธ์ Line กลุ่ม Website หน่วยงาน

๓.๒ ดำเนินการบันทึก ปรับปรุงแก้ไขข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน

๓.๓ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมากำหนด

๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาคและตรวจสอบได้

๓.๕ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อยกย่องชมเชยแก่บุคลากรดีเด่น

๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรมและวินัยข้าราชการ

๔.๑ การจัดทำประมวลจริยธรรมเพื่อเป็นมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท และเพื่อให้การบังคับใช้มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภทเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายวิบูลย์ ทาไธสง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง