

## ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาเลียง

### เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

\*\*\*\*\*

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รองรับการกิจขององค์กรตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเลียง อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเลียง ดังนี้

#### ๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเลียง โดยสำนักงานปลัดดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนสรรหาคณะตามคุณสมบัติที่กำหนดและเลือกสรรคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเลียงให้เกิดประสิทธิภาพ และเป็นไปตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเลียง

๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรารว่างไม่เกินร้อยละ ๖ ของบุคลากรทั้งหมด

๑.๓ การรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาเป็นพนักงานจ้าง แจ้งประชาสัมพันธ์ประกาศทางเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเลียง ปิดประกาศ ณ บอร์ดประชาสัมพันธ์องค์การบริหารส่วนตำบลนาเลียง เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มแรงงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากหัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานของตำแหน่งที่สรรหาและเลือกสรร ให้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้มีประสบการณ์ในงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งนั้นทั้งภายในหรือภายนอก เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและเป็นคนดี สอดคล้องตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ

#### ๒. ด้านการพัฒนา (Development)

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเลียง โดยสำนักงานปลัดดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรเสริมความพร้อมของข้าราชการและพนักงานจ้าง พัฒนาความรู้ ทักษะและสรรณะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเลียงแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

- ๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกส่วนราชการ
- ๒.๒ จัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากร(Training and Development Roadmap) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง
- ๒.๓ สร้างหรือเผยแพร่ประชาสัมพันธ์บทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบ E-learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลาอย่างเป็นระบบ
- ๒.๔ นำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมาใช้เป็นระบบงานพัฒนาบุคคล(Human Resource Development System : HRDS)
- ๒.๕ ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล(E-IDP) ผ่านระบบ HRDS
- ๒.๖ การจัดให้มีการประเมินข้าราชการและพนักงานจ้าง ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่กำหนด
- ๒.๗ การให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาเลียง

### ๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเลียง โดยสำนักงานปลัดต้องวางแผนกลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาเลียง จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างที่มีประสิทธิภาพและยกย่อง ชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนตำบลนาเลียง

#### แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

- ๓.๑ จัดทำ ดำเนินการและรายงานผลตามกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลรวมทั้งเผยแพร่ไว้ทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลนาเลียง
- ๓.๒ พัฒนาคุณภาพชีวิต โดยมุ่งเน้นพัฒนาทั้ง ๔ ด้าน ประกอบด้วย ๑) ด้าน การทำงาน ๒) ด้านชีวิตส่วนตัว ๓) ด้านสังคม และ ๔) ด้านเศรษฐกิจ
- ๓.๓ จัดทำเส้นทางก้าวหน้าในสายงานแจ้งเวียนให้ข้าราชการทุกส่วนรับทราบ
- ๓.๔ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย
- ๓.๕ จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกบุคคลและส่วนราชการต้นแบบ เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ผูกพันระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร และหากมีบุคลากรที่ประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่าง
- ๓.๖ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาเลียงกำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนของข้าราชการ เลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจเป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด

#### ๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเลียง โดยทุกส่วนราชการต้องร่วมมือกันในการบริหาร  
ทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากร  
บุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้ง  
ควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลคุณธรรมของข้าราชการ ข้อบังคับว่า  
ด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานให้นายกองการ  
บริหารส่วนตำบลนาเลียง

๔.๒ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆจะ  
ยึดความรู้ ความสามารถและประโยชน์สูงสุด

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วไประกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

สุรชาติ บริโป

(นายสุรชาติ บริโป)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาเลียง