



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดินแดง  
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกระบี่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๔๕ หมวด ๑๒ กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๗๕ วิธีการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ( ก.อบต.จังหวัด ) ดำเนินการเอง มอบให้องค์การบริหาร ส่วนตำบลหรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการหรือดำเนินการร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ( ก.อบต. ) ส่วนราชการ หรือ หน่วยงานอื่น โดยวิธีการใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลดินแดง จึงได้ดำเนินการจัดทำนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อสร้างระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพเพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณธรรมสมรรถนะ สูง เพื่อเตรียมความพร้อมรับให้ทันกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง ให้สอดคล้องกับความคาดหวังของรัฐบาลและการบริการประชาชนตาม ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้อย่าง บรรลุเป้าหมายต่อไป กำหนดขึ้นภายใต้กรอบแนวคิด พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง คือพลังที่สำคัญ ในการขับเคลื่อนไปข้างหน้า เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า ความสำเร็จของหน่วยงานขึ้นอยู่กับคนที่มีความสามารถและ พฤติกรรมที่ดี จึงได้กำหนดนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

**นโยบายการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

การวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพสามารถสนับสนุนและผลักดันให้หน่วยงาน บรรลุเป้าหมายที่ กำหนดได้ มุ่งเน้นการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้กับหน่วยงาน โดยหน่วยงาน มุ่งเน้นให้การกำหนด โครงสร้างและการวางแผนอัตรากำลัง มีกระบวนการและแนวทางที่เป็นระบบ สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความ รับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ จาก แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

## นโยบายการบรรจุและการแต่งตั้ง

๑. การประกาศรับสมัครในตำแหน่งงานต่างๆจะไม่มีข้อความที่กีดกันใดๆ
๒. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานจะไม่มีทางเลือกปฏิบัติด้วยเหตุจาก อายุ เพศ เชื้อชาติ สัญชาติ ทูพพลภาพ ศาสนา ภาษา ที่ใช้โดยพิจารณาจากคุณสมบัติที่ต้องการตามตำแหน่งงานที่รับสมัคร
๓. ค่าตอบแทน สวัสดิการและสภาพการจ้างงานที่เสนอให้ผู้สมัครจะเท่าเทียมตามมาตรฐานของตำแหน่ง
๔. เอกสารสมัครงานจะต้องถูกเก็บเป็นความลับไม่เปิดเผยกับผู้ที่ไม่เกี่ยวข้อง และมีการกำหนดผู้ควบคุม ผู้ดูแลข้อมูลที่จะนำข้อมูลไปใช้และการเก็บข้อมูลเป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
๕. มุ่งเน้นให้การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง บุคลากรทั้งภายนอกและภายในองค์กร มีกระบวนการและแนวทางที่เป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง และการจัดการเส้นทางอาชีพ

## นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน โปร่งใส และประเมินจากผลการปฏิบัติงานที่ทำได้จริง รวมถึงพฤติกรรมที่ต้องสอดคล้องกับค่านิยมหน่วยงาน โดยควรมีการพูดคุยกัน ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อทำความเข้าใจผลการประเมิน
๒. ผลประเมินการปฏิบัติงานของพนักงาน จะนำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน โดยจะนำไปพิจารณาเพื่อเลื่อนเงินเดือน ค่าตอบแทนประจำปี และหรือการให้โบนัสประจำปี รวมไปถึงการพิจารณาการเลื่อนค่างานและการพัฒนาพนักงาน

## นโยบายการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

หน่วยงานมีนโยบายที่จะส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ความโปร่งใสโดยมุ่งเน้นการดำเนินภารกิจตามหลักจริยธรรมในทุกด้านตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม ประกอบกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.๒๕๖๒ ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐ จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ดังนี้

๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศอันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

๒. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่
๓. กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ
๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

### นโยบายการสรรหาคนดี คนเก่ง

๑. การจ้างงานที่มีประสิทธิภาพเริ่มตั้งแต่ต้นนโยบายการจ้างงาน การสรรหาและคัดเลือก รวมถึงการทดลองงาน ทำให้ หน่วยงานได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับตำแหน่งงาน อีกทั้งยังมีส่วนช่วยในการผลักดันให้หน่วยงาน สามารถ บรรลุเป้าหมายทางยุทธศาสตร์ได้ง่ายยิ่งขึ้น

๒. การสรรหาจะเกิดขึ้นหลังจากประเมินความต้องการของตำแหน่ง

๓. กระบวนการสรรหาจะต้องสอดคล้องกับการวางแผนอัตรากำลังคน

๔. กระบวนการสรรหาจะต้องถูกจัดทำโดยผู้ที่รู้วิธีการจัดการสรรหาอย่างเหมาะสมและมี

### ประสิทธิภาพ

๕. การสรรหาในทุกตำแหน่งจะต้องถูกคัดเลือกจากความสามารถของผู้สมัคร โดยคงไว้ซึ่งความมีมาตรฐานใน เชิงของควมมีประสิทธิภาพ สมรรถนะ และความถูกต้อง โดยไม่มีการแบ่งแยก เชื้อชาติ เพศ หรือ ศาสนา

๖. ตำแหน่งที่ต้องการสรรหาจะถูกประชาสัมพันธ์ในช่องทางที่เกี่ยวข้องและสื่อต่าง ๆ อย่างเหมาะสมในการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่ง

๗. ตลอดกระบวนการคัดเลือก หน่วยงานจะต้องปฏิบัติกับผู้สมัครอย่างเป็นธรรม โดยการให้ข้อมูลกับผู้สมัคร เกี่ยวกับตำแหน่งอย่างเพียงพอ เพื่อที่จะตรวจสอบความเหมาะสมกับตำแหน่ง ตลอดจนเก็บรักษาข้อมูลของผู้สมัครเป็นความลับ

## นโยบายการพัฒนาบุคลากร

มุ่งเน้นให้การพัฒนาบุคลากร มีกระบวนการและแนวทางที่เป็นระบบ สอดคล้องกับการพัฒนารายบุคคลตามสายอาชีพ รวมทั้งมีกระบวนการจัดการสารสนเทศ และการจัดการองค์ความรู้ เพื่อการสร้างนวัตกรรมที่จะส่งเสริมให้หน่วยงานเติบโตอย่างยั่งยืน

๑. บุคลากรทุกคนได้รับสิทธิอย่างเท่าเทียมกันในการเข้ารับการอบรมภายใต้การอนุมัติของผู้บังคับบัญชา ภายใน กรอบของงบประมาณด้านการฝึกอบรมและพัฒนาประจำปีของหน่วยงาน โดยบุคลากรสามารถขอเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาตามความจำเป็นและนำเสนอ โดยขอความเห็นชอบและอนุมัติจากผู้บังคับบัญชา

๒. มุ่งเน้นการเสริมสร้างวัฒนธรรม โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม เพิ่มการเรียนรู้ด้วยตนเอง และเพื่อ สร้างความรับผิดชอบในการเพิ่มพูนความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง

๓. หน่วยงานจัดให้มีการอบรมภายใน และการส่งบุคลากรอบรมกับหน่วยงานภายนอก

## นโยบายการสร้างควมก้าวหน้าในสายอาชีพ

การบริหารความก้าวหน้าทางอาชีพของบุคลากร มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างความคาดหวังของหน่วยงานและความคาดหวังของบุคลากร ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการมุ่งสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จร่วมกัน ระบบความก้าวหน้าทางอาชีพที่มีประสิทธิภาพ จะต้องมีมาตรฐานและแนวทางที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรมองเห็นโอกาสความก้าวหน้าและสามารถบริหารจัดการตนเองให้เติบโตในเส้นทางความก้าวหน้านั้นได้

๑. ให้ความสำคัญกับบุคลากรภายในของหน่วยงาน โดยให้มีการโอนย้ายตำแหน่งงานกับบุคลากรที่เหมาะสม ก่อนที่จะสรรหาบุคคลจากภายนอก ทั้งนี้เงื่อนไขการโอนย้ายให้เป็นไปตามหลักการและเงื่อนไขที่ก.อบต กำหนด

๒. สื่อสารโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถ เติบโตได้ใน สายอาชีพตามที่คาดหวัง

๓. ให้ความสำคัญกับความต้องการและความถนัดของบุคลากรในการเติบโตในสายอาชีพ

## นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต

หน่วยงานกำหนดนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานและแนวทางปฏิบัติในการดำเนินงาน ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้พนักงานมีความปลอดภัยและสุขภาพที่ดีในการปฏิบัติซึ่งสอดคล้อง ตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.๒๕๕๔ และตามกฎหมายกระทรวงกำหนดมาตรฐานให้บริหารและจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.๒๕๔๐

ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคน จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่พนักงานทุกคนต้องเข้าใจและร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามขั้นตอนการทำงานที่ ปลอดภัย เพื่อลดความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่างๆ ทั้งกับตนเองและต่อผู้อื่น หน่วยงานจึง กำหนดให้พนักงานใหม่ทุกคนต้องเข้าเรียนรู้เรื่องการป้องกันอุบัติเหตุและความปลอดภัยภายในสำนักงาน ทั้งยังมีการตรวจสถานที่ในการทำงานและปริมาณแสงไฟส่องสว่างในสำนักงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๕

(นายนิวัติ ตัดสมัย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดินแดง