



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลยางใหญ่
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลยางใหญ่ ได้ตระหนักถึงการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และมีคุณค่าในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไป ตาม วัตถุประสงค์สอดคล้องกับเจตนารมณ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรม และ ความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จึงได้ กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลยางใหญ่ เพื่อเป็นกรอบและแนวทางใน การบริหารทรัพยากรบุคคล เพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ ทรัพยากรบุคคล ให้การบริหารงานทรัพยากรบุคคลเกิด ความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีคุณธรรม และ ให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญกำลังใจที่ดี พึงพอใจในการ ปฏิบัติงานและมีศักยภาพเพิ่มขึ้น ดังนี้

แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา
๒. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ เพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจ และเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล
๔. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล
๕. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ให้มี ความพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาไปสู่เป้าหมาย และวิสัยทัศน์การพัฒนา
๖. ให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรม เหมาะสมตามที่ระเบียบกฎหมาย กำหนด
๗. ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิ บาล ในการปฏิบัติงาน

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. นโยบายการวางแผนอัตรากำลัง

วางแผน สนับสนุน และส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และ การบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกันอำนาจหน้าที่ภารกิจขององค์กรและเพียงพอมีความคล่องตัวต่อการ ขับเคลื่อน การดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร ตลอดจนเพื่อควบคุมภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลไม่ให้เกิน ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒. นโยบายการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

การขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในกรณีต่างๆ และการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขัน ได้ให้เป็นไปตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการ สอบแข่งขัน และเป็นไปตามแนวทางปฏิบัติในการ ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในกรณีต่างๆ และการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขัน ได้ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุ บุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓. นโยบายการบริหารงานของพนักงานส่วนตำบล

๓.๑ กรณีการแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทน นายกองค้การบริหารส่วนตำบล ควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมาย และเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

อำนาจหน้าที่ในการสั่งหรือการปฏิบัติราชการของรองนายกองค้การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามที่นายกองค้การบริหารส่วนตำบลมอบหมาย

ในกรณีที่นายกองค้การบริหารส่วนตำบลไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองนายกองค้การบริหารส่วนตำบลตามลำดับที่นายกองค้การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งไว้เป็นผู้รักษาราชการแทน

ถ้าไม่มีรองนายกองค้การบริหารส่วนตำบลหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้รักษาราชการแทน

ในกรณีที่มีกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อบัญญัติ หรือคำสั่งใด แต่งตั้งให้นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเป็นกรรมการหรือให้มีอำนาจหน้าที่อย่างใด ให้ผู้รักษาราชการแทนทำหน้าที่กรรมการหรือมีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับนายกองค้การบริหารส่วนตำบลในระหว่างรักษาราชการแทนด้วย

อำนาจในการสั่ง การอนุญาต การอนุมัติ หรือการปฏิบัติราชการที่นายกองค้การบริหารส่วนตำบลจะพึงปฏิบัติหรือดำเนินการตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อบัญญัติ หรือคำสั่งใด หรือมติของคณะรัฐมนตรีในเรื่องใด ถ้ากฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อบัญญัติ หรือคำสั่งนั้น หรือมติของคณะรัฐมนตรีในเรื่องนั้น ไม่ได้กำหนดในเรื่องการมอบอำนาจไว้เป็นอย่างอื่น นายกองค้การบริหารส่วนตำบลอาจมอบอำนาจโดยทำเป็นหนังสือให้รองนายกองค้การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ปฏิบัติราชการแทนนายกองค้การบริหารส่วนตำบลก็ได้ แต่ถ้า มอบให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติราชการแทน ให้ทำเป็นคำสั่ง และประกาศให้ประชาชนทราบ

การปฏิบัติราชการแทนนายกองค้การบริหารส่วนตำบลตามวรรคห้า ต้องกระทำภายใต้การกำกับดูแลและกรอบนโยบายที่นายกองค้การบริหารส่วนตำบลกำหนดไว้

กรณีที่ไม่มีปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หรือมีแต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ ให้รองปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นผู้รักษาราชการแทน ถ้ามีรองปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นหลายคน ให้นายกองค้การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งรองปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นคนใดคนหนึ่งเป็นผู้รักษาราชการแทน ถ้าไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งรองปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นหรือมีแต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ ให้นายกองค้การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นเป็นผู้รักษาราชการแทน

กรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น หรือมีแต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ ให้นายกองค้การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในกองหรือส่วนราชการนั้นคนใดคนหนึ่งที่เหมาะสมให้เป็นผู้รักษาราชการแทนได้ แต่เพื่อความเหมาะสมแก่ การรับผิดชอบการปฏิบัติราชการในกองหรือส่วนราชการนั้น นายกองค้การปกครองส่วนท้องถิ่น อาจแต่งตั้งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นคนใดคนหนึ่ง ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วน

ราชการที่เรียกชื่อ อย่างอื่นเป็นผู้รักษาราชการแทนก็ได้

กรณีที่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นดำรงตำแหน่งนั้นว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ ให้นายกองคํการบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นคนใดคนหนึ่งเป็นผู้รักษาราชการแทนในตำแหน่งนั้นๆ ตามเห็นสมควร

ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเป็นทางการ ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้งควบคุม กำชับ ดูแลผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย

๓.๒ กรณีไม่มีการแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทน

ในกรณีที่นายกองคํการปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ได้แต่งตั้งผู้รักษาราชการแทน หรือกรณีที่ไม่มีนายกองคํการปกครองส่วนท้องถิ่นและไม่มีการแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทน ให้รองปลัดตํการปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหัวหน้าส่วนราชการที่มีอาวุโสตามแบบแผนของทางราชการเป็นผู้รักษาราชการแทน

๓.๓ การพิจารณาลําดับอาวุโส

๓.๓.๑ ผู้ใดดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่า ถือว่าผู้นั้นอาวุโสกว่า

๓.๓.๒ ถ้าเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกัน ผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับนั้นก่อน ถือว่าผู้นั้นอาวุโสกว่า

๓.๓.๓ ถ้าเป็นผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเดียวกันพร้อมกัน ผู้ใดได้รับเงินเดือนมากกว่า ถือว่าผู้นั้นอาวุโสกว่า

๓.๓.๔ ถ้าเป็นผู้ที่ได้รับเงินเดือนเท่ากัน ผู้ใดมีอายุราชการมากกว่าถือว่าผู้นั้นอาวุโสกว่า

๓.๓.๕ ถ้าเป็นผู้ที่มีอายุราชการเท่ากัน ผู้ใดได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ในชั้นสูงกว่า

๓.๓.๖ ถ้าเป็นผู้ที่ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ในชั้นเดียวกัน ผู้ใดได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นนั้นก่อน ถือว่าผู้นั้นอาวุโสกว่า

๓.๓.๗ ถ้าเป็นผู้ที่ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ในชั้นเดียวกันพร้อมกัน ผู้ใดมีอายุแก่กว่า ถือว่าผู้นั้นอาวุโสกว่า

๔. นโยบายการพัฒนาบุคลากร

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถ ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ เพื่อให้การขับเคลื่อนการ ดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริม คุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

๕. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พร้อมทั้งให้เลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างในแต่ละรอบการประเมินนั้นๆ ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๖. นโยบายส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่นและประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ได้แก่

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ
๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

๗. นโยบายการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

วางแผนการพัฒนาเพื่อการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสำคัญ โดยยึดหลัก ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และผลงาน เพื่อการเตรียมความพร้อมกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการ กำหนดเกณฑ์มาตรฐานเพื่อคัดกรองคนดีคนเก่ง โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน จาก ประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงาน หรือพื้นที่ที่มีความจำเป็นสำหรับใช้เป็นประสบการณ์ในการปฏิบัติ หน้าที่เมื่อจะดำรงตำแหน่งสำคัญของส่วนราชการนั้น จูงใจให้บุคลากรในส่วนราชการเกิดการพัฒนาดตนเอง อย่างเป็นระบบ โดยตั้งใจปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และสร้างผลงานที่เป็นที่ยอมรับ พร้อมกับเสนอตนใน การสับเปลี่ยนหน้าที่ เพื่อให้ได้รับประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลาย ส่งเสริมให้ส่วนราชการวางแผนและ กำหนดหลักเกณฑ์สำหรับการแต่งตั้งข้าราชการภายในที่ดำเนินการได้สอดคล้องและตรงตามหลักเกณฑ์และ วิธีการแต่งตั้งที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๘. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัย อาชีวปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และ สนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายสมัย พลศรี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางใหญ่