



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเก่า
เรื่อง นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้า และพัฒนาบุคลากรของท้องถิ่นให้เป็นผู้มีศักยภาพสูง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาศักยภาพ และสามารถพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมาย และมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเก่าบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ แผนนโยบายภาครัฐ โปร่งใส เป็นธรรม รวมทั้งสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเก่า ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเก่า ดำเนินการวางแผนกำลังคน การคาดการณ์ คาดคะเน หรือการวิเคราะห์ จำนวนความต้องการกำลังคนขององค์กร ที่มีความสามารถเหมาะสมที่จะมาปฏิบัติงานให้พอเพียงกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง ที่รองรับต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเก่าที่เปลี่ยนแปลงไป กำหนดกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมกับสายงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ และคุณภาพของงาน

๑.๒ ปรับปรุงระบบงาน วิธีการทำงาน ที่ไม่ซ้ำซ้อน ใช้ผู้ปฏิบัติงานน้อย แต่ได้ผลงาน ที่รวดเร็วมีประสิทธิภาพ ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการปฏิบัติงานในระดับที่เหมาะสม มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ มาช่วยในการปฏิบัติงาน

๑.๓ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และความคุ้มค่าในการใช้กำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๒. ด้านการสรรหาคandidateคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเก่า ดำเนินการสรรหาคandidateคนเก่ง เพื่อหาคนที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ตรงกับตำแหน่งงานที่ต้องการสรรหา การคัดเลือกบุคคลภายในองค์กรที่มีความประพฤติดี โดยประกาศแจ้งให้พนักงานทราบถึงวิธีการในการคัดเลือกคนดีคนเก่ง หรืออาจจะพิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมา โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ กำหนดให้มีกิจกรรม/โครงการยกย่องผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น เพื่อเป็นการสรรหาคนดีคนเก่งในองค์กร และยังเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถอยู่กับองค์กรไปนาน ๆ

๒.๒ จัดทำประกาศการรับสมัครสอบเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง เพื่อเป็นกรอบในการสรรหาคนดีคนเก่ง หรือผู้ที่มีความรู้ความสามารถตรงตามที่ต้องการ

๒.๓ ในการสรรหาบุคคล โดยวิธีการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการ หัวหน้าส่วนราชการทุกสำนัก/กอง จะต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดคุณสมบัติของพนักงานที่ตนต้องการ และต้องมีส่วนร่วมในการคัดเลือกคน และสัมภาษณ์ผู้สมัครที่มาสมัครคัดเลือก เพื่อให้ได้คนที่เหมาะสมที่สุดสำหรับการทำงานในองค์กร

๓. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองกาย ดำเนินการในการบรรจุบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้บรรจุแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้น หรือตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลกัน ซึ่งกำหนดคุณสมบัติตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงกันกับคุณสมบัติที่ผู้นั้นนำมาสมัครสอบแข่งขัน โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ การร้องขอให้ ก.อบต. ดำเนินการสอบแข่งขันในตำแหน่งที่ว่าง การขอใช้บัญชี และการบรรจุและแต่งตั้งจากบัญชี ผู้สอบแข่งขันได้ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

๓.๒ การสรรหาพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งสายงานบริหารที่ว่าง และสายงานปฏิบัติที่ว่าง โดยวิธีการย้าย การโอน การคัดเลือก ให้ดำเนินการตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่กำหนด

๓.๓ การสรรหา และเลือกสรรพนักงานจ้าง โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาสและประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส ตามคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๓.๔ การรับโอนพนักงานส่วนตำบล ในตำแหน่งสายงานที่ว่าง และรับสมัครบุคคล เพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง โดยประกาศทางเว็บไซต์ อบต.เมืองกาย และแจ้งข่าวสารประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่น

๔. ด้านการพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองกาย ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะต่าง ๆ ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง และแต่ละระดับ

๔.๒ ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี โดยการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมความรู้ตามสายงาน ที่สอดคล้องตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ

๔.๓ จัดองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge Management : KM) ได้แก่ ความรู้ด้านการบริหารงานบุคคล งบประมาณ การคลัง หรืออื่น ๆ ที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงาน และพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็ง

๔.๔ ส่งเสริมการจัดทำเส้นทางและวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าให้กับบุคลากร เน้นการพัฒนาผลงาน สมรรถนะ ศักยภาพและคุณธรรมจริยธรรม

๔.๕ จัดกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ในการสนับสนุนกระบวนการบริหารองค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาระบบการบริหารองค์ความรู้ที่เป็นมาตรฐาน มีการเชิญวิทยากรทั้งภายในและภายนอกมาให้ความรู้กับบุคลากร รวมถึงการจัดให้บุคลากรในองค์กรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ที่ได้จากการทำงาน

๔.๖ การติดตาม และประเมินผล ภายหลังจากที่บุคคลนั้นเสร็จสิ้นจากการไปปฏิบัติงาน เพื่อจะได้ทราบว่าผู้นั้นได้นำผลการพัฒนาบุคลากรไปใช้อย่างไรบ้าง

๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเก่า ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถ ความอดุสาหะ และเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินชี้แจง หรือขอคำปรึกษาด้วย โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด ก่อนการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกระดับ จะประกาศให้ทราบในเรื่องหลักเกณฑ์ของการประเมินผล มีการกำหนดระยะเวลาการประเมินที่ชัดเจน เพื่อเกิดการยอมรับร่วมกัน และเป็นมาตรฐานเดียวกัน

๕.๒ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเก่า

๕.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อพิจารณากลับกรองผลการประเมินให้เกิดมาตรฐานและความเป็นธรรม ก่อนที่จะเสนอผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน

๕.๔ จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

๕.๕ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเก่ากำหนด พร้อมทั้งการให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างเป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด มีความโปร่งใส ยุติธรรม และหากมีพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ร้องเรียนหรือร้องขอความเป็นธรรม ให้รีบดำเนินการเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเก่าพิจารณาโดยด่วน

/๖. ด้านการส่งเสริม...

๖. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองกาย ดำเนินการส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากร เพื่อควบคุมการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรให้อยู่ในกฎระเบียบของหน่วยงานและสังคม มีความรับผิดชอบและซื่อตรงต่อการปฏิบัติหน้าที่ โดยยึดถือประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมเป็นสำคัญ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๖.๑ กำหนดจัดให้มีกิจกรรม/โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการของ ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองกาย

๖.๒ จัดทำประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองกาย เรื่อง มาตรการสร้างขวัญกำลังใจ และการลงโทษผู้กระทำความผิดวินัย

๖.๓ จัดทำแผนเสริมสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต เพื่อมุ่งเน้นการสร้างจิตสำนึกของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

๖.๔ จัดทำประกาศนโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองกาย เพื่อยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ

๖.๕ จัดทำโครงการยกย่องผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองกาย และแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองกาย เพื่อเป็นการส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และเป็นการยกย่อง เชิดชูเกียรติพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองกาย ในการปฏิบัติราชการ การให้บริการประชาชน และเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๗. ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองกาย ดำเนินการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้า ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ยกย่อง ชมเชย สร้างความผูกพันในองค์กร ให้มีความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลทุกคน และมอบหมายงานให้ตรงกับสมรรถนะของแต่ละคน โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๗.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนตำบล หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิด หรือทุจริตให้รายงานนายกององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองกาย ทราบโดยเร็ว

๗.๒ การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ ให้ยึดหลักความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ และประโยชน์สูงสุด โดยให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.อบต.จ.เชียงใหม่) กำหนด

๗.๓ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศศูนย์บริการข้อมูลบุคลากร
ท้องถิ่นแห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน

๗.๔ จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้บุคลากรได้ศึกษาเป็นแนวทางในการ
วางแผนของแต่ละระดับตำแหน่ง

๘. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเก่า ดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร
เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีขวัญกำลังใจ มีความผูกพันกับ
องค์กร และยินดีทุ่มเทผลิตผลงานที่มีประสิทธิภาพให้แก่องค์กร โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๘.๑ กำหนดให้มีกิจกรรม/โครงการ Big Cleaning Day (กิจกรรม ๕ ส.)

๘.๒ จัดหาอุปกรณ์การทำงานที่ได้มาตรฐานและทันสมัย

๘.๓ จัดหาอุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

๘.๔ ปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) ให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย

๘.๕ ปรับปรุงระบบและวิธีการทำงานเพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘.๖ สร้างวัฒนธรรมที่เน้นผลงานและสร้างแรงจูงใจในการสร้างและพัฒนาผลงาน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายอุทัย พวงลังกา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเก่า