



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อย
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อย ในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของกลไกในการขับเคลื่อนภารกิจของภาครัฐ กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อย แต่ละด้าน ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้าง ตำแหน่งและกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการและการใช้อัตรากำลังของบุคลากรในการรองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่

๒. ด้านการสรรหาคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

๒.๑ ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอน (ย้าย) โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด

๒.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้การดำเนินงานสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและเป็นคนดี สอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน

๒.๒ จัดทำโครงการเชิดชูเกียรติให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น

๒.๔ มอบเกียรติบัตรให้พนักงานดีเด่นที่ผ่านการคัดเลือกประจำปีงบประมาณ ปีละ ๒ คน

๒.๕ จัดทำประกาศยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานดีเด่นประจำปีงบประมาณ

๓. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

๓.๑ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้นโดยการเผยแพร่โดยการประกาศผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ และเว็บไซต์ของหน่วยงาน พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอก เพื่อการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติโดยความเป็นธรรมเสมอภาคและยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง

๓.๓ กรณีการบรรจุ และแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาในคุณวุฒิที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในกรณีบุคคลเข้ารับราชการในกรณีพิเศษได้

๔. ด้านการพัฒนาบุคลากร

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคคล เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะแต่ละตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้มีผลการปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์ที่สูง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนบรรลุเป้าประสงค์นโยบายขององค์กรและระดับชาติ ตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และดำเนินการตามแผนให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน

๔.๒ กำหนดเส้นทางพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง

๔.๓ ดำเนินการประเมินพนักงานส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะและสมรรถนะ

๔.๔ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรทุกส่วนราชการ

๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๕.๑ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรมโดยคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินฯ

๕.๒ ผลงานต้องมีความชัดเจนเป็นที่ประจักษ์แก่สายตา

๕.๓ มีการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรมตามผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง

๖. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

๖.๑ สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๖.๒ จัดทำกิจกรรม/โครงการที่เป็นประโยชน์สอดคล้องกับด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๖.๓ แจ้งให้บุคคล รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ่องสอน ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น

๖.๔ มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาลงโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือนหรือให้ทำบันทึกลงโทษเป็นลายลักษณ์อักษรและมอบหมายงานอื่นให้ปฏิบัติเนื่องจากกระทำผิดแล้วเสนอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ

๖.๕ มีมาตรการการรักษาวินัย

๗. การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

๗.๑ มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร

๗.๒ สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๗.๓ มีการจัดทำแผนความก้าวหน้าในอาชีพขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพและมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง โยกย้ายและสับเปลี่ยน หมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจนโปร่งใสและเป็นธรรม ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ก่อให้เกิดการพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในสายอาชีพต่อไป

๗.๔ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้
บุคคลากรทราบ

๘. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๘.๑ จัดทำโครงการศึกษาดูงาน/โครงการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๘.๒ จัดกิจกรรมภายในเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

๘.๓ จัดทำโครงการกิจกรรม ๕ ส. เพื่อความปลอดภัยในด้านสุขภาพของพนักงาน

๘.๔ จัดทำแบบประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อสร้าง
ความมั่นคง ขวัญกำลังใจและสร้างความพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานด้วยการกำหนดปัจจัยที่ทำให้มั่นใจสถานที่
ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและบุคลากรในสังกัดมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและ
บุคลากรในสังกัดมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อความผาสุกและความพึงพอใจในการ
ทำงาน

๘.๕ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีความเหมาะสมเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการ
ทำงาน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายธีระพงษ์ เสงี่ยม)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่จ้อ