



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่नाเตง เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่नाเตง มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่नाเตง จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่नाเตง ตามกฎระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคandidateคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร (การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ) การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง

เป้าประสงค์

๑. เพื่อศึกษาความต้องการอัตรากำลังบุคลากรให้สอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์กร
๒. เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างปริมาณงานและจำนวนบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานต่างๆ ได้อย่างต่อเนื่อง
๓. เพื่อนำแผนอัตรากำลังบุคลากรไปใช้ในการเชื่อมโยงแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรด้านอื่นๆ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กลยุทธ์

๑. วิเคราะห์สภาพกำลังขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคต เพื่อพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์พันธกิจ ภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
๒. วิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านบุคลากรที่จะนำไปสู่การได้มาซึ่งบุคลากรที่มีสมรรถนะตรงตามความต้องการในปริมาณที่เหมาะสม

การดำเนินการ

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อพิจารณาทบทวนบทบาทภารกิจและทิศทางของหน่วยงานในอนาคต รวมถึงกำหนดขอบเขตของแผนกำลังคน
๒. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่नाเตง
๓. พิจารณา ทบทวน ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจเพื่อให้เกิดความคุ้มค่า

๒. นโยบายด้านการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร

เป้าประสงค์

สรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง ตามคุณลักษณะมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตราว่างทั้งหมด

กลยุทธ์

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้การดำเนินงานสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่มาดี
๒. คัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติโดยความเป็นธรรม เสมอภาคและ ยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง

การดำเนินการ

๑. จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตราว่างที่ลาออก หรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตราว่างทั้งหมด
๒. รับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง โดยการเผยแพร่ ประกาศผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์และเว็บไซต์ของหน่วยงานพร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอก เพื่อการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง

๓. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ทักษะ และสมรรถนะแต่ละตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ให้มีผลการปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์ที่สูงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพจนบรรลุเป้าประสงค์นโยบายขององค์กรและระดับชาติ

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตาม ความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่มาดี
๒. กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง
๓. ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ทักษะ และสมรรถนะ
๔. ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรทุกส่วนราชการ

การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๒. จัดส่งบุคลากรตามสายงานในแต่ละตำแหน่งไปเข้ารับการฝึกอบรม
๓. สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลา

๔. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์

เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูและ รวมถึงพนักงานจ้างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน และสามารถวัดผลการประเมินได้อย่างเป็นรูปธรรม

กลยุทธ์

๑. กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน และตัวชี้วัดความสำเร็จที่มุ่งเน้นระบบการบริหารผลงาน(Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน ไปสู่ระดับรายบุคคล
๒. กำหนดให้การประเมินผลการปฏิบัติงาน ใช้ประกอบการพิจารณาในเรื่องการบริหารงานบุคคลในองค์กร เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปีการเลื่อนและหรือแต่งตั้ง การย้าย การโอนและรับโอน การให้ออกจากราชการ การจูงใจให้รางวัล และการบริหารงานบุคคลอื่น ๆ

การดำเนินการ

๑. จัดทําประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้พนักงานเทศบาล ข้าราชการครูและพนักงานจ้างในสังกัดทราบโดยทั่วกัน
๒. ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน กำหนดและจัดทำข้อตกลงร่วมกันในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน เป้าหมาย และตัวชี้วัดความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะตำแหน่งและระดับ
๓. แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรอง และประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อตรวจสอบหลักฐานหรือตัวชี้วัดที่จัดทำไว้ประกอบการประเมิน ทั้งนี้เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม
๔. ประกาศรายชื่อพนักงานเทศบาล ข้าราชการครูและพนักงานจ้าง ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้เกิดการพัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๕. นโยบายด้านการธำรง รักษาไว้และแรงจูงใจ

เป้าประสงค์

เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เช่น แผนความก้าวหน้าในสายงาน การประเมินผลการปฏิบัติราชการ บำเหน็จความดีความชอบ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นการพัฒนาองค์กร และการยกย่อง ชมเชย เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานดีเด่น หรือสร้างคุณประโยชน์ที่ดีต่อองค์กรและสาธารณชน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร

กลยุทธ์

๑. ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ
๒. จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้
๓. จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้
๔. จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

การดำเนินการ

๑. ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน
๒. ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปีเพื่อยกย่องชมเชยแก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน

๖. นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

เป้าประสงค์

เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่นาเต็งใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติกลยุทธส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

การดำเนินการ

๑. แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลแม่นาเต็ง ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น
๒. ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์แนวทาง ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๗. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์

เพื่อให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่นาเต็ง และมองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพ และมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง โยกย้ายและสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรผ่านประสบการณ์และการสั่งสมความรู้ทักษะ และสมรรถนะ
๒. สร้างความชัดเจนในหลักเกณฑ์และกระบวนการในการเลื่อน โอน ย้าย เพื่อให้สามารถคัดสรรบุคลากรที่เหมาะสมกับคุณสมบัติที่ต้องการในงาน
๓. เพิ่มความสามารถขององค์กรในการเก็บรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพและผลงานโดดเด่นไว้ในองค์กร เนื่องจากเป็นระบบที่ทำให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้และการพัฒนา

การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของ (Career Path) ของทุกตำแหน่งงานในองค์การบริหารส่วนตำบลแม่นาเต็ง
๒. กำหนดหลักสูตรหรือโปรแกรมการฝึกอบรมและพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) โดยการชี้แจงวัตถุประสงค์แนวทาง หรือวิธีการพัฒนา รวมทั้งวิธีการในการติดตามผล
๓. ดำเนินการโอนย้าย หรือเลื่อนตำแหน่งงาน กรณีที่ข้าราชการมีความพร้อมและได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาตามแผนการฝึกอบรมและพัฒนารายบุคคล

๘. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่นาเต็ง ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรม จริยธรรมมีจิตสาธารณะ มีสุขภาพและอนามัยแข็งแรง และปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน รวมทั้งมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน มีขวัญกำลังใจที่ดีมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
๒. เพื่อให้ส่วนราชการมีระบบ กลไก และวิธีดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐาน

กลยุทธ์

๑. จัดให้มีกระบวนการสร้างความสุขในการทำงาน และสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร และขีดสมรรถนะของส่วนราชการ
๒. ดำเนินการพัฒนารูปแบบและเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อสร้างเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติราชการ และให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐและประโยชน์สุขของประชาชน

การดำเนินการ

๑. จัดกิจกรรมสนทนาการสานสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร
- ๒ จัดกิจกรรมยกย่องชื่นชมบุคลากรผู้มีคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ และให้บริการประชาชนดีเด่น

จึงขอประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายสังวร ทาอุด)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่นาเต็ง