



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเก่า  
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล



การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ กระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่างๆ ตั้งแต่การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การโอนย้าย การพัฒนา การวางแผนอัตรากำลัง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลงโทษ และการให้พ้นจากตำแหน่ง เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยโดยเป็นระบบที่ยึดถือหลักคุณธรรม หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเก่า จึงประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

**๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)**

ส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเก่า สนับสนุนข้อมูลในการดำเนินการวางแผนอัตรากำลังให้หน่วยงาน ร้องรับการสรรหาอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้ได้คนที่มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเก่า

โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีเพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเก่าที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งนโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายกระทรวงมหาดไทย นโยบายกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๑.๒ การสรรหาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

๑.๓ การรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ต้องประกาศทางเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเก่า และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มผู้สนใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรเป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องกับภารกิจของแต่ละหน่วย

**๒. ด้านการพัฒนา (Development)**

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเก่า ดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าของบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะด้านต่างๆที่สูงขึ้น รวมทั้งส่งเสริมข้าราชการเพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานรองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเก่าได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการสร้างความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพราชการ โดยส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีโอกาสในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามความเหมาะสมของหน้าที่และความรับผิดชอบ

โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานที่จัดโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือหน่วยงานอื่นจัดขึ้น

๒.๒ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย และมาตรฐานทางจริยธรรมการเสริมสร้างค่านิยมด้านความพอเพียง มีวินัย สุจริต และมีจิตอาสา

### ๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเก่า ดำเนินการสนับสนุนข้อมูลเพื่อการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล การปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การจัดเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๓.๒ ดำเนินการเร่งรัดการขอรับสวัสดิการต่างๆ ตามที่ระเบียบกำหนด

๓.๓ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้าง และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง เป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด หากพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและริบนำเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเก่าพิจารณาโดยเร็ว

๓.๔ ควบคุมการต่อสัญญาพนักงานจ้างให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และระยะเวลาที่กำหนด

๓.๕ สำนวณความพึงพอใจความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

### ๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

ส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเก่า ยึดหลักความเป็นธรรม โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ โดยแจ้งให้บุคลากรเข้าถึงทุกช่องทางการรับทราบนโยบาย กฎระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีช่องทางในการให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งผู้บริหารมีการสื่อสาร มอบหมายงาน พัฒนางาน สอนงาน ตลอดจนควบคุม กำกับ ดูแลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามระเบียบข้อบังคับและจรรยาบรรณในการทำงาน

โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

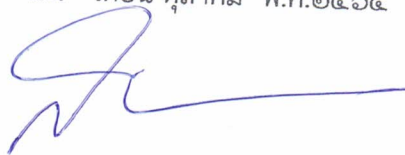
๔.๑ ลดความซ้ำซ้อนกับภารกิจที่รับผิดชอบเพื่อให้เกิดความคุ้มค่า และสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔.๒ วางระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัด และติดตามผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรให้เป็นไปตามตัวชี้วัดที่กำหนด

๔.๓ จัดบุคลากรให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะของบุคลากรตามตำแหน่ง

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๔



(นายสมยศ บรรณเจตศิลป์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเก่า