



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลจางเหนือ
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลจางเหนือเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลจางเหนือ ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลจางเหนือ สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒. การสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลจางเหนือ มีนโยบายในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่ว่างตามกรอบอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยการรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล/พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือข้าราชการประเภทอื่น เพื่อมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบกับประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลจางเหนือ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๔ โดยกำหนดให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน โดยผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบรรลุเป้าหมาย โดยเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กร หน่วยงาน และระดับบุคคลเข้าด้วยกัน และสามารถวัดผลและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ต้องมีหลักฐาน ตัวชี้วัดที่ชัดเจน และเป็นรูปธรรม มีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนน แบ่งเป็น ๒ ส่วน คือ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐) และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ ๓๐) และกำหนดระดับผลการประเมินในการประเมินผลการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลจางเหนือ ให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ได้แก่

ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยมีเกณฑ์คะแนนแต่ละระดับดังนี้

- (๑) ระดับดีเด่น ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป
- (๒) ระดับดีมาก ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐
- (๓) ระดับดี ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐
- (๔) ระดับพอใช้ ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐
- (๕) ระดับต้องปรับปรุง ต้องมีช่วงคะแนนประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลจางเหนือ มีมาตรการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน ดังนี้

- ๔.๑ จัดทำข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลจางเหนือ ว่าด้วยจรรยาข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลจางเหนือ
- ๔.๒ จัดทำจริยธรรมของข้าราชการและการส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการรักษาวินัย
- ๔.๓ จัดทำประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลจางเหนือ เรื่อง การเสริมสร้างวัฒนธรรม “สุจริตโปร่งใส องค์การบริหารส่วนตำบลจางเหนือสะอาด”

๕. การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลจางเหนือ มีนโยบายการพัฒนาบุคลากร ภายใต้แผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

การพัฒนาด้านบุคลากร

๕.๑ ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตร ดังนี้

- ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง
- ด้านการบริหาร
- ด้านคุณธรรม จริยธรรม

๕.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษาต่ออย่างเต็มที่ โดยการให้ทุนการศึกษาหรือการอนุญาตให้ศึกษาต่อ และส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงานตลอดเวลา

๕.๓ สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง สมาชิก อบต. ผู้บริหาร และประชาชน ได้มีโอกาสทัศนศึกษาดูงานตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

การพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

๕.๔ ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างมีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม

๕.๕ การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

๕.๖ การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม

๕.๗ มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบ ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

การพัฒนาด้านอื่นๆ

๕.๘ ส่งเสริมให้มีการลดเวลา ลดขั้นตอนในการทำงาน การปรับข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

๕.๙ ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน

๕.๑๐ ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส

๖. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

องค์การบริหารส่วนตำบลจางเหนือ มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เพื่อสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้เต็มศักยภาพ และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๖.๑ สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานและสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน

๖.๒ มีการประชุมประจำเดือนเพื่อถ่ายทอดนโยบาย

๖.๓ มีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาสถานที่ทำงาน เช่น กิจกรรม ๕ ส

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายสมคิด วงศ์ปิ่น)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจางเหนือ