

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓



องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อ

อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

สารบัญ

	หน้าที่
บทที่ ๑	๑
- หลักการและเหตุผล	๑
- วัตถุประสงค์	๑
- เป้าหมาย	๑-๒
บทที่ ๒	
- วิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ ภารกิจ อบต.	๓
- การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก	๔-๕
บทที่ ๓	
- นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง	๖
- นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	๖
- นโยบายด้านระบบสารสนเทศ	๗
- นโยบายด้านสวัสดิการ	๗
บทที่ ๕	
- การติดตามนโยบายและกลยุทธ์ การบริหารงานบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓	๘

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓

บทที่ ๑

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานของทุกองค์กร ถ้าขาดการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิผล ล่าช้า และเกิดความเสียหายต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องจัดทำนโยบายและแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการใน ตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรบริหารส่วนตำบลแม่ฮ่องเมือง จึงได้จัดทำนโยบาย และกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓ ขึ้นเพื่อเป็นการกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่ง โดยสอดคล้องกับแผนอัตรากำลังสามปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) และแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และวิธีการ ปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่ได้รับผิดชอบ

๒.๒ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์การ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

๒.๓ เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบล

๒.๕ เพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรต่อไป

๓. เป้าหมาย

ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบลแม่ฮ่องเมือง ระยะสั้น

ผู้บริหาร

๓.๑.๑ พนักงานในองค์กรสามารถนำนโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง

๓.๑.๒ การบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างโปร่งใส พนักงานมีคุณธรรม และจริยธรรม

๓.๑.๓ พนักงานมีความรู้ และมีทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ

และประสิทธิผล

พนักงานส่วนตำบล

๓.๑.๔ องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้บริหารทุกคน ให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓.๑.๕ องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติทุกคน ให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างละ ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓.๑.๖ องค์กรให้การสนับสนุนลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง ให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓.๑.๗ ข้าราชการมีความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่

๓.๑.๘ ข้าราชการนำหลักธรรมาภิบาลมาปฏิบัติใช้ในการบริหารงานบุคคลอย่างโปร่งใส

ประชาชน

๓.๑.๗ สามารถให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

๓.๑.๘ ประชาชนพึงพอใจในการให้บริการของพนักงาน

๓.๑.๙ นำความคิดเห็นของประชาชนมาปรับปรุงแก้ไขการให้บริการกับประชาชน

ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อใน ระยะยาว

ผู้บริหาร

๓.๒.๑ มีศักยภาพในการบริหารจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๓.๒.๒ สามารถปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศในด้านการบริหารจัดการพนักงานส่วนตำบล

๓.๒.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อ เป็นองค์กรที่น่าอยู่

๓.๒.๔ มีความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพ และหน้าที่ราชการ

ประชาชน

๓.๒.๕ องค์กรมีการบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใสในการบริหารงาน

๓.๒.๖ องค์กรสามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างดียิ่ง

๓.๒.๗ องค์กรสามารถทำงานตอบสนองความต้องการของประชาชนได้

บทที่ ๒

การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อ

วิสัยทัศน์ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อ

“แม่ฮ้อน่าอยู่ เขตชุมชนธรรม สาธารณสุขเลิศล้ำ นำการศึกษา พาเกษตรสู่สากล”

เป้าประสงค์ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อ

“เพื่อแก้ไขปัญหาความทุกข์ยากของประชาชนทั้งตำบล โดยแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เพื่อความเข้มแข็งของตำบล”

ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อ

- ๑) ส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดกลุ่มอาชีพการผลิตสินค้าอุปโภค บริโภค ที่ใช้ในชีวิตประจำวันเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบลแม่ฮ้อเองอย่างครบวงจรและได้มาตรฐานสากล
- ๒) ส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดเครือข่ายกันระหว่างกลุ่มผู้ผลิตภายในตำบลเพื่อให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน
- ๓) ส่งเสริม สนับสนุน โครงการจัดทำบัญชีครัวเรือนในตำบล
- ๔) ส่งเสริม สนับสนุน การแปรรูปสินค้าการเกษตร
- ๕) ปรับปรุง พัฒนา การบริหารจัดการน้ำอุปโภค บริโภค ทั้งตำบลอย่างมีระบบและมีคุณภาพ
- ๖) ปรับปรุง พัฒนา การบริหารจัดการน้ำเพื่อการเกษตรของตำบลอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ
- ๗) ส่งเสริม สนับสนุน การอนุรักษ์ และรื้อฟื้น ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้เกิดความยั่งยืนอย่างมั่นคง ถาวร
- ๘) ส่งเสริม สนับสนุน การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนถึงรุ่นลูก รุ่นหลาน
- ๙) จัดการด้านการศึกษา เรียนรู้ แก่ประชาชนทุกระดับอย่างมีคุณภาพ โดยมุ่งเน้นให้ประชาชนมีความเข้มแข็ง ทางด้านความคิด ความรู้เทคโนโลยีในส่วนที่เกี่ยวข้อง
- ๑๐) ดำเนินการด้านโครงสร้างพื้นฐาน และการบริการสาธารณะที่จำเป็นและเร่งด่วนอย่างทั่วถึง
- ๑๑) จัดระบบบริหารจัดการที่ดี มีประสิทธิภาพ ให้ประชาชนได้รับการบริการที่ดี
- ๑๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างเป็นระบบ
- ๑๓) ส่งเสริมให้ประชาชนออกกำลังกายทุกเพศ ทุกวัยมีสุขภาพอนามัย และคุณภาพชีวิตที่ดี โดยทั่วถึง

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก

๑. ปัจจัยภายใน

ด้าน	จุดแข็งในการพัฒนา	จุดอ่อนในการพัฒนา
๑. ด้านการบริหาร	๑.๑ การประสานงาน : มีความร่วมมือร่วมใจในการ ปฏิบัติงานเนื่องจากมีความสามัคคีกันภายในองค์กรและ ทราบวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ๑.๒ การมอบอำนาจ : ตามศักยภาพภายใต้ อำนาจ หน้าที่ในขอบเขตของกฎหมาย ๑.๓ การกำกับดูแลเป็นไปอย่างสม่ำเสมอ เพื่อความ เรียบร้อย	๑.๑ การแบ่งส่วนราชการ : ยังไม่ ครอบคลุมภารกิจทั้งหมด ๑.๒ การวางแผน : ประชาชนมีส่วน ร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนา ในระดับต่ำ
๒. ด้านระเบียบกฎหมาย ข้อบัญญัติ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีความรู้ ความสามารถ ด้านงานกฎหมายพร้อมให้ คำปรึกษา	๒.๑ การออกข้อบัญญัติ : ประชาชนเข้า มามีส่วนร่วมน้อย ๒.๒ การบังคับใช้ : ประชาชน ยัง รับทราบน้อยมาก
๓. ด้านบุคลากร	๓.๑ วินัย : มีวินัยและปฏิบัติตามระเบียบข้อกฎหมาย ๓.๒ พฤติกรรม:ประพฤติตัวเป็นตัวอย่างที่ดีมีความน่าเชื่อถือ ๓.๓ ความเจริญก้าวหน้า:เปิดโอกาสและ สนับสนุนให้ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง เข้าสอบแข่งขันในระดับที่สูงขึ้น	๓.๑ คุณภาพของงาน : ปานกลาง ควร ให้ความรู้เพิ่มเติม ๓.๒ ทักษะคติ : ปานกลาง ควร ให้ความรู้ เพิ่มเติม ๓.๒ อัตราค่าจ้าง : ยังไม่เหมาะสมกับปริมาณของงาน
๔. ด้านงบประมาณ	๔.๑ เงินอุดหนุน : ได้รับเงินอุดหนุนสมควร กับศักยภาพของพื้นที่	๔.๑ การชำระภาษี : ประชาชนในพื้นที่ยัง ขาดความตื่นตัวในการร่วมรับผิดชอบเรื่อง ภาษี ต่างๆ
๕. ด้านระบบฐานข้อมูล	๕.๑ การจัดเก็บข้อมูล : มีการจัดเก็บข้อมูล จปฐ. ๕.๒ การปรับปรุงข้อมูล : มีการสำรวจข้อมูล ปัจจุบันเสมอ ๕.๓ การมีส่วนร่วม : ชุมชนให้ความร่วมมือ ใน การสำรวจข้อมูล.	๕.๑ คุณภาพของข้อมูล : ข้อมูลที่ได้รับเป็น ข้อมูลที่ยังปิดบัง ซ่อนเร้นไม่ให้ความร่วมมือ อย่าง เต็มที่
๖.ด้านทรัพยากร เครื่องมือ และ อุปกรณ์ในการทำงาน	๖.๑ จำนวน : เหมาะสมกับปริมาณงาน	๖.๑ เทคโนโลยีทันสมัย : มีการ นำมาใช้แต่ บุคลากรยังขาด ความรู้ในการใช้ให้เกิด ประโยชน์สูงสุด

๒. ปัจจัยภายนอก

ด้าน	จุดแข็งในการพัฒนา	จุดอ่อนในการพัฒนา
๑. ด้านการเมือง	๑.๑ ระดับความขัดแย้ง : เป็นโอกาสที่แต่ละฝ่ายต่างตรวจสอบการทำงานของกันและกัน ส่งผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น	๑.๑ กลุ่มผลประโยชน์ : นักการเมืองเป็นนักธุรกิจที่มุ่งหากำไรจากการเข้ามาดำรงตำแหน่งทางการเมือง
๒. ด้านเศรษฐกิจ	๒.๑ เศรษฐกิจรวม : ประชาชนเริ่มต้นตัวในการใช้จ่ายอย่างประหยัดและพอเพียง	๒.๑ สาธารณภัย : เกิดน้ำท่วมในฤดูฝนทำให้เกษตรกรได้รับผลกระทบในการทำ การเกษตร
๓. ด้านสังคม	๓.๑ วัฒนธรรม : มีการฟื้นฟู สนับสนุน วัฒนธรรม ประเพณี ในท้องถิ่นมากขึ้น ๓.๒ การสื่อสาร:มีความสะดวกรวดเร็ว	๓.๑ สังคม : จะเริ่มเป็นสังคมเมืองที่มีความเอื้ออาทรลดน้อยลง และเห็นแก่ตัวมากขึ้นทำให้ขาดการรวมพลัง
๔. ด้านนโยบายรัฐบาล	๔.๑ การกำหนดนโยบาย : มีการริเริ่มนโยบายใหม่ ๆ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้	๔.๑ การปฏิบัติตามนโยบาย : เป็นนโยบายใหม่ซึ่งบุคลากรยังขาดแนวทางในการ ดำเนินงาน
๕. ด้านเทคโนโลยี	๕.๑ การคิดค้น : เทคโนโลยีราคาถูกลงเนื่องจากสามารถคิดค้นและผลิตได้เองในประเทศ	๕.๑ บุคลากรยังใช้เทคโนโลยีไม่คุ้มค่าให้เกิด ประโยชน์สูงสุด

บทที่ ๓

นโยบายและกลยุทธ์ การบริหารงานบุคคล

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ

บุคลากรถือว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินธุรกิจขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรมนุษย์ ให้การบริหารทรัพยากร มนุษย์ เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญ และกำลังใจที่ดี เกิดพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบายและกลยุทธ์ด้านต่างๆ ดังนี้

๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์ วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลังและ การบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการ ดำเนินงาน ของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทน และมีการ กำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่อ้อ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓

๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

๓. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงาน ที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสพผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอด ตำแหน่ง และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร
๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบล แม่่ออ
๕. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๓. ด้านการพัฒนากระบวนสารสนเทศ

เป้าประสงค์ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงานด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร
๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนากระบวนใน อนาคต

๔. ด้านสวัสดิการ

เป้าประสงค์ เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร
๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
๕. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

บทที่ ๔

การติดตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อ ได้กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผลนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อ | เป็นประธาน |
| ๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อ | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักงานปลัด | เป็นกรรมการ |
| ๗. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

โดยให้มีหน้าที่ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อ ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓ และสรุปรายงานผลและข้อเสนอแนะในการติดตามประเมินผลให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อรับทราบเพื่อพิจารณาต่อไป



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อ

ที่ ๑๐๘ /๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล
ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ สอดคล้องต่อการบริการประชาชน ดังนั้น จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ดังต่อไปนี้

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อ | เป็นประธาน |
| ๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อ | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักงานปลัด | เป็นกรรมการ |
| ๗. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

หน้าที่

ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓ และสรุปรายงานผลและข้อเสนอแนะในการติดตาม ประเมินผลให้นายกองการบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อรับทราบเพื่อพิจารณา

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๘ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสมคิด ศรีมูล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ้อ

	ร่าง/ตรวจ.....
	พิมพ์/ทำน.....
	ตรวจ.....
	ตรวจ.....
	ตรวจ.....



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่่อ
เรื่อง นโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่่อ

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่่อ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ สอดคล้องต่อการบริการประชาชน ดังนั้น จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ จึงจะประกาศนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่่อ ดังนี้

๑. ให้นักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่่อ ยึดมั่นการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตยและเคารพเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์เหนือสิ่งอื่นใด

๒. ให้นักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่่อ ตระหนักในหน้าที่ และมาปฏิบัติราชการตามระเบียบราชการกำหนดคือตั้งแต่เวลา ๐๘.๓๐ น. - ๑๖.๓๐ น. และต้องอุทิศเวลาให้กับ ราชการกรณีมีภารกิจราชการนอกเหนือจากเวลาที่ราชการกำหนด

๓. ให้นักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่่อ ยึดมั่นในระบบ สายการบังคับบัญชาเชื่อฟังคำสั่งผู้บังคับบัญชา และรักษาระเบียบวินัย ให้เป็นไปตามแบบแผนข้าราชการ

๔. ให้นักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่่อ ยึดหลักการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมาภิบาล) ในการปฏิบัติราชการ

๕. ให้นักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่่อ ศึกษากฎ ระเบียบ กกฎหมายให้มีความรู้ความเข้าใจ สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพสนองต่อความต้องการของ ประชาชน

๖. ให้นักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่่อ ให้บริการที่ดีต่อ ผู้มาติดต่อราชการ

๗. ให้นักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่่อ ยึดระบบคุณธรรม เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

๘. ให้นักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่่อ ยึดประชาชน เป็นศูนย์กลางในการทำงานและบูรณาการกับทุกภาคส่วน

๙. ให้นักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่่อ เพิ่มสมรรถนะ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อปฏิบัติตามอำนาจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่่อให้มี ประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์

จึงเรียนมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสมคิด ศรีมูล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่่อ

.....	ร่าง/ตรวจ.....
.....	พิมพ์/ทาน.....
.....	ตรวจ.....
.....	ตรวจ.....
.....	ตรวจ.....