



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองใหม่  
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗

\*\*\*\*\*

ตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

องค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองใหม่ จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป ดังนี้

**๑. ด้านการสรรหา**

องค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองใหม่ ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคน สรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์ วิธีการที่ระเบียบกำหนด เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองใหม่ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

- ๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑.๒ การสรรหาพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งสายงานบริหารที่ว่าง และสายปฏิบัติที่ว่าง โดยวิธีการย้าย การโอน การคัดเลือก ให้ดำเนินการประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงครามกำหนด
- ๑.๓ การสรรหาเลือกสรรพนักงานจ้าง โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาสและประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรมและโปร่งใส เพื่อรองรับการตรวจสอบตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงครามกำหนด
- ๑.๔ การดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้แต่งตั้งคณะกรรมการการสรรหาและดำเนินการสรรหาตามระเบียบ ประกาศหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงครามกำหนด

**๒. ด้านการพัฒนา**

องค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองใหม่ ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรเตรียมความพร้อมของพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้าง พัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะด้านต่างๆ เพื่อให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

- ๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในหน่วยงาน
- ๒.๒ จัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง
- ๒.๓ นำระบบสารสนเทศมาใช้เพื่อพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน
- ๒.๔ จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่ง เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ให้เป็นมืออาชีพ
- ๒.๕ จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงครามกำหนด
- ๒.๖ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่

### ๓. ด้านการอ้าง รักษาไว้ และแรงจูงใจ

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ ดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาบุคลากร ให้เส้นทางก้าวหน้า สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ยกย่อง ชมเชย สร้างความผูกพันในองค์กร ให้มีความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลทุกคน โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

- ๓.๑ กำหนดให้มีกิจกรรม/โครงการยกย่องชมเชยพนักงานดีเด่นของหน่วยงาน
- ๓.๒ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ แจ้งเวียนให้ทุกคนทราบ
- ๓.๓ ดำเนินการให้ได้รับสวัสดิการต่างๆตามระเบียบกำหนด
- ๓.๔ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน พร้อมทั้งการให้ความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจ การต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง เป็นไปด้วยความโปร่งใสยุติธรรมปราศจากการกลั่นแกล้งหรือใช้อคติในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และหากมีพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้าง ร้องเรียนหรือร้องขอความเป็นธรรมให้รีบดำเนินการด้วยความยุติธรรม

### ๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ ว่าด้วยจรรยาข้าราชการส่วนท้องถิ่นรวมถึงการควบคุม กำกับ ดูแลให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

- ๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตามและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงาน เป็นไปตามหลักเกณฑ์ แนวทางและกฎหมายที่เกี่ยวข้องและเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- ๔.๒ การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้ยึดหลักความรู้ความสามารถ สมรรถนะให้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗



(นายสมศักดิ์ รัตนกรณ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงใหม่

ที่ ๒๓ / ๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงใหม่

\*\*\*\*\*

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าวและพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕ ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมซึ่งเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประกอบด้วยประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๕ ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕ และประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕ นั้น

เพื่อให้การขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงใหม่ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามเจตนารมณ์ของประมวลจริยธรรม และมีประสิทธิภาพ จึงขอแต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนจริยธรรมโดยมีรายชื่อ ดังนี้

- |  |                            |
|--|----------------------------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงใหม่    | ประธานกรรมการ              |
| ๒. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ                    |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง                    | กรรมการ                    |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง                    | กรรมการ                    |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม | กรรมการ                    |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด                      | กรรมการและเลขานุการ        |
| ๗. ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน             | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

หน้าที่และอำนาจ

๑. กำหนดนโยบาย วางแผน และกำหนดกิจกรรม/โครงการ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมที่เหมาะสมกับสภาพปัญหา ทิศทางการดำเนินงานขององค์กร นโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และการป้องกันการทุจริต

๒. ให้คำแนะนำ ปรีกษา และรับเรื่องร้องเรียนพฤติกรรมล่อแหลมต่อการฝ่าฝืนจริยธรรม หรือปัญหาขัดแย้งในด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำไปสู่การพิจารณา กำหนดแนวทางหรือมาตรฐานการปฏิบัติ

๓. จัดทำแผนปฏิบัติงานด้านจริยธรรม (Do's & Don'ts) เพื่อลดความสับสนเกี่ยวพฤติกรรม สีเทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม

๔. เสนอแนะแนวทางปรับปรุงการจัดทำแผนดำเนินงานตามประมวลจริยธรรม เสนอต่อผู้บริหารในแนวทางที่ถูกต้องและเหมาะสมกับสภาวการณ์ปัจจุบัน

/๕.จัดให้มีการประชุม...

๕. จัดให้มีการประชุมคณะทำงานคอยติดตามและขับเคลื่อนการดำเนินงานตามประมวล  
จริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ

๖. ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรม

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗



(นายสมศักดิ์ รัตนกรณ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองใหม่