



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวง
เรื่อง การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) มุ่งเน้นให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวงมุ่งเน้นด้านการยกระดับศักยภาพบุคลากรเพื่อจัดเตรียมบุคลากรรองรับภารกิจในอนาคตที่ยาก และท้าทายขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวง เป็นมืออาชีพที่รู้ลึกและรู้รอบ รวมทั้งยึดมั่นค่านิยมร่วมขององค์กรด้วย โดยนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และแนวทางดำเนินการในด้านต่าง ๆ มีดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคนและการสรรหา

กำหนดโครงสร้างองค์กร วางแผนกำลังคน รูปแบบ การจ้างงาน การสรรหา การคัดเลือกการแต่งตั้ง การโยกย้ายหมุนเวียน เพื่อคัดสรรให้คนดีคนเก่ง มีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งงานที่กำหนดเข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งงานต่าง ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวง สามารถตอบสนองต่อการทำงานรูปแบบใหม่ๆ รวมถึงสภาพแวดล้อมด้านสังคม เศรษฐกิจและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป

การดำเนินการตามนโยบาย ดังนี้

๑.๑ ตามแผนอัตรากำลัง ประจำปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)เพื่อให้มีความพร้อมด้านบุคลากรสามารถรองรับงานตามยุทธศาสตร์และแผนงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวง โดยครอบคลุมตั้งแต่การทบทวนโครงสร้างองค์กร บทบาทหน้าที่ อัตรากำลัง เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังเป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

๑.๒ ดำเนินการสรรหาพนักงานให้ทันกับความต้องการกำลังคนของแต่ละฝ่ายงาน โดยกำหนดตัวชี้วัด อัตราว่างที่ต้องการสรรหา จัดให้มีการประชาสัมพันธ์รับสมัครงาน ผ่านช่องทางเว็บไซต์ทั้งภายในและภายนอก องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวง สื่อสังคมออนไลน์ แนะนำเกี่ยวกับงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวง และดำเนินการคัดเลือกบุคลากรโดยผ่านกระบวนการต่าง ๆ เช่น การทดลองการสัมภาษณ์รวมถึงการ ทดลองปฏิบัติงาน

๑.๓ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับการย้าย เลื่อนตำแหน่งและแต่งตั้งพนักงาน โดยเน้นการส่งเสริมเปิดกว้างให้พนักงานสามารถสมัครงานในตำแหน่งที่สนใจหรือมีความรู้ความสามารถ ตรงตามความต้องการ ในตำแหน่งงาน รวมทั้งจัดให้มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นธรรมและโปร่งใส โดยดำเนินการ ในรูปแบบคณะกรรมการต่าง ๆ

๑.๔ นำเครื่องมือแบบทดสอบที่มีมาตรฐานมาใช้ประกอบการคัดเลือกพนักงาน ได้แก่ แบบประเมิน พฤติกรรม แบบทดสอบความถนัดทางปัญญา และแบบประเมินความสามารถทางการบริหารมาประกอบการพิจารณาคัดเลือก

๒.การพัฒนา

เตรียมความพร้อมผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ ให้มีความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นครอบคลุมทั้งด้านความรู้พื้นฐานความรู้เชิงลึกของแต่ละวิชาชีพหรือตำแหน่งงาน ความรู้ด้านการบริหารจัดการรวมทั้งทัศนคติและพฤติกรรมที่สอดคล้องกับพฤติกรรมหลัก ๕ ด้านของ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวง ได้แก่ มีหลักการ (integrity) รู้ลึก คิดไกล (insightfulness & visionary) เปิดใจ (openness) คล่องตัว หันเหเหตุการณ์ (agility) และมุ่งผลสำเร็จ (outcome-oriented) โดยประยุกต์ใช้เครื่องมือ และวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย รวมถึงยังมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาผ่านกระบวนการจัดการความรู้ และเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่าง ๆ

การดำเนินการตามนโยบาย ดังนี้

๒.๑ กำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรประจำปี โดยมุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพบุคลากรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจและเทคโนโลยีสามารถรองรับและขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร

๒.๒ จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานประจำปีของแต่ละส่วนงานเพื่อพัฒนาพนักงานให้มี ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน สามารถรองรับกับแผนงานและการดำเนินงานต่าง ๆ ของส่วนงาน

๒.๓ จัดทำเส้นทางพัฒนาพนักงาน (Taining Roadmap) โดยคำนึงความรู้ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติ งานในแต่ละระดับตำแหน่ง ซึ่งนอกจากความรู้ในงานแล้ว ยังรวมถึงการส่งเสริมด้านจริยธรรม และการประพฤติปฏิบัติตนตามแนวทางพฤติกรรมหลักของ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวง

๒.๔ เตรียมความพร้อมผู้สืบทอดตำแหน่งโดยการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) สำหรับพนักงานกลุ่มศักยภาพโดยเน้นการวางแผนพัฒนาร่วมกันระหว่างพนักงาน และผู้บังคับบัญชา

๒.๕ สนับสนุนให้พนักงานโยกย้ายหมุนเวียนงานในทุกระดับ เพื่อตอบสนองความต้องการบุคลากรของแต่ละตำแหน่งงาน รวมทั้งเพื่อพัฒนาให้พนักงานเป็นมืออาชีพ รู้ลึก และรู้รอบ โดยผ่านระบบการหมุนเวียนงานภายใน และการไปปฏิบัติงานองค์กรภายนอก

๒.๖ การพัฒนาทักษะด้านไอทีและการพัฒนาให้มีทักษะหลายด้าน (Multi skills) เพื่อให้ทำ ทักษะและการเปลี่ยนแปลงและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้กระบวนการทำงานและ สภาพแวดล้อมภายนอกยุคดิจิทัล

๒.๗ ส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่หลากหลาย ผ่าน กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระบบพี่เลี้ยงการสอนงาน การจัดการบรรยายและวงเสวนาต่างๆ รวมทั้งการส่ง พนักงาน ไปปฏิบัติงานองค์กรภายนอก เพื่อนำประสบการณ์มาต่อยอดและพัฒนางานองค์การบริหารส่วน ตำบลเมืองหลวง

๓. การรักษาไว้

วางแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน การบริหารจัดการเส้นทางอาชีพและความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน การบริหารผลงาน ค่าตอบแทนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในที่ในการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี ตลอดจนเพื่อจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ มีความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร

/การดำเนินการ...

การดำเนินการตามนโยบาย ดังนี้

๓.๑ วางแผนการสืบทอดตำแหน่งงานของผู้บริหารระดับผู้อำนวยการขึ้นไป เพื่อพัฒนาให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินการต่าง ๆ ของแต่ละส่วนงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

๓.๒ วางแผนและบริหารจัดการเส้นทางอาชีพและความก้าวหน้าของพนักงาน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้พนักงานสามารถเติบโตและความก้าวหน้าในสายอาชีพได้อย่างเต็มศักยภาพ

๓.๓ จัดทำแนวทางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ภายใน

๓.๔ ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคลให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย เพื่อให้พนักงานสามารถเข้าถึงข้อมูลได้โดยสะดวก

๓.๕ พัฒนาระบบการบริหารผลงาน โดยมีการตั้งเป้าหมายงาน การติดตามให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการทำงาน รวมทั้งการประเมินผลการปฏิบัติงานและให้รางวัล เพื่อส่งเสริม ให้พนักงานปฏิบัติงาน อย่างเต็มศักยภาพ ได้รับการตอบสนองการทำงานที่เหมาะสมและเป็นธรรม รวมทั้งมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

๓.๖ บริหารค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์โดยมีการทบทวนให้มียู่ในระดับที่เหมาะสม จูงใจ

๓.๗ จัดให้มีการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำข้อมูลผลการสำรวจ มาจัดทำแผนยกระดับความผูกพัน รวมทั้งแต่งตั้งคณะทำงานของแต่ละส่วนงาน เพื่อทำหน้าที่ส่งเสริมระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรให้พนักงานประพฤติปฏิบัติตนตามแนวทางค่านิยมร่วม

๔. การบริหารจัดการ

ร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ เป็นธรรม และโปร่งใส โดยสื่อสารให้พนักงานเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับดูแลพนักงานอย่างทั่วถึง และเป็นธรรมการดำเนินการตามนโยบาย ดังนี้

๔.๑ จัดทำระบบบริหารพนักงานออนไลน์เพื่อให้เป็นแหล่งรวมข้อมูลพนักงานสิทธิประโยชน์ แนวทาง การบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงพนักงานสามารถแก้ไขข้อมูลของตนเองได้ โดยเผยแพร่ให้พนักงานทราบโดยทั่วกัน นอกจากนี้ยังมีช่องทางการสื่อสารอื่นเพื่อประชาสัมพันธ์งานด้านทรัพยากรบุคคล เช่น LINE อบรม.เมืองหลวง เป็นต้น

๔.๒ ทบทวนและแก้ไขระเบียบ หลักเกณฑ์ เพื่อลดอุปสรรคในการบริหารงานด้านบุคลากร และให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

๔.๓ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชากำกับ ดูแล ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบของ องค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองหลวง

๔.๔ เปิดโอกาสให้พนักงานสมัครเข้ารับการพิจารณาเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้บริหารระดับต้น และ ระดับกลาง โดยประกาศทางเว็บไซต์ภายในของ องค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองหลวง เพื่อให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียมและทั่วถึง

๔.๕ แต่งตั้งและเลื่อนระดับพนักงาน โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ภาวะผู้นำผ่าน กระบวนการและคณะกรรมการคัดเลือกที่โปร่งใสและเป็นธรรม

๕.การส่งเสริมจริยธรรมจรรยาบรรณ

ส่งเสริมให้พนักงานเป็นคนดี มีคุณธรรม และเคร่งครัดในการปฏิบัติตามกฎระเบียบโดยจัดให้มี หลักเกณฑ์เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณพนักงาน วินัยพนักงานตลอดจนมีมาตรการและกลไกต่าง ๆ ในการส่งเสริมให้เกิดการประพฤติปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมการดำเนินการตามนโยบาย ดังนี้

๕.๑ จัดทำข้อบังคับระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดแนวทางให้พนักงานปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

๕.๒ ปรับปรุงทบทวนหลักเกณฑ์และกระบวนการดำเนินการทางวินัยให้สอดคล้องกับกฎหมาย

๕.๓ จัดทำและเผยแพร่สื่อให้ความรู้และแบบทดสอบออนไลน์ เพื่อสร้างความรู้และเข้าใจแก่พนักงาน ตลอดจนเพื่อให้พนักงานสามารถให้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลา

๕.๔ เผยแพร่และอบรมให้ความรู้ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ ตลอดจนวินัยพนักงาน

๖. การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวง ได้กำหนดค่านิยม ๕ พฤติกรรมหลักในการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้ พนักงานประพฤติปฏิบัติตนตามแนวทางที่พึงประสงค์นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญ ในการดูแลความเป็นอยู่สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานและความพึงพอใจที่ดี ตลอดจนเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรการดำเนินการตามนโยบาย ดังนี้

๖.๑ จัดให้มีคณะ “Chang champion เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ในองค์กร” ของแต่ละฝ่าย เพื่อทำหน้าที่ส่งเสริมผลักดันวัฒนธรรมองค์กร และเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

๖.๒ จัดสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรเพื่อนำข้อมูลผลการสำรวจมาใช้ในการจัดทำแผนงานปรับปรุงสภาพแวดล้อม กระบวนการทำงาน การบริหารจัดการและระบบงานต่าง ๆ เพื่อสร้าง ความพึงพอใจและยกระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

๖.๓ จัดทำกิจกรรมกีฬาและนันทนาการผ่านชมรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพ การมีส่วนร่วม และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

๖.๔ จัดให้มีช่องทางการสื่อสารแบบสองทางผ่านช่องทางสื่อและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสื่อสารนโยบาย ข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนตอบข้อซักถามและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน

๖.๕ เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับ ๕ พฤติกรรมหลักในการทำงาน ผ่านบทเรียนออนไลน์จัดอบรมให้ ความรู้ทำความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรสำหรับพนักงานที่เข้าทำงานใหม่

เพื่อตอบสนองนโยบายดังกล่าวในการบริหารทรัพยากรบุคคลจึงมุ่งเน้นที่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลใน ด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑.นโยบายวิเคราะห์อัตรากำลัง

เพื่อสนับสนุนให้องค์กรมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวง ได้มีการใช้เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่างๆ ในการวางแผนอัตรากำลัง โดยเปรียบเทียบภารกิจการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนา บุคลากรรวมทั้งมีการออกแบบโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวง ต่อไป

๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

การสรรหาบุคลากรเป็นสิ่งที่จะต้องการบริหารส่วนตำบลเมืองหลวง ให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ เชื้อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวง สำหรับนโยบายการคัดเลือกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวง ให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากรโดยยึดหลักความรู้ความสามารถคุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับความเป็นคนดีการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการ ผ่านการพิจารณาร่วมกันระหว่างหน่วยงานต้นสังกัด ผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชานั้นๆ และงานบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมในตำแหน่งงาน รวมทั้งใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือที่ทันสมัยมาสนับสนุน ซึ่งมุ่งส่งเสริมให้บุคคลนั้น ๆ ประสบความสำเร็จ และสามารถไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนของ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวงต่อไป

๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวง มีนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบาย โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนประเมินผลขีดความสามารถต่าง ๆ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวง นำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานในการประเมินผล ประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อสามารถตรวจสอบและบริหารผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และผู้บริหาร เพื่อนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวง อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยี

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวง นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความรวดเร็วถูกต้องและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดการสรรหาและคัดเลือกบุคคล ระบบการควบคุมการปฏิบัติงาน ระบบการจัดการข้อมูลความรู้และการประเมินขีดความสามารถ (Competency sssessment)และการจัดทำแผนพัฒนายบุคคล (Individual Development Plan) ในการวางแผนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ระบบบริหารสวัสดิการและ ค่าตอบแทน นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวงได้ใช้ข้อมูลต่าง ๆ นี้ไปใช้ในการสนับสนุนการตัดสินใจและการกำหนดนโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน และเป็นการรองรับ Thailand ๔.๐ ต่อไป

๕. นโยบายสวัสดิการและผลตอบแทน

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวง มีการกำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่าง ๆ ตามตำแหน่ง ความรับผิดชอบ สอดคล้องกับ ความสามารถของพนักงานในทุกระดับภายในองค์กร โดยมีการประเมินและวิเคราะห์ค่าจ้างให้มีความเป็นปัจจุบัน ตลอดเวลา และเหมาะสมกับระดับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งให้สอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวง และภาวะเศรษฐกิจ ทั้งนี้ เพื่อให้พนักงานได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นไปตามกฎหมายเหมาะสม เป็นธรรม

/๖.นโยบาย...

๖. นโยบายสร้างสวัสดิการและผลตอบแทน

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวง ให้ความสำคัญอย่างมากกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรผู้บริหารท้องถิ่น และพนักงานทุกระดับ รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบ ๒ ทาง (Two-way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ แลกเปลี่ยน แนวคิดมุมมอง นำเสนอแนวคิดใหม่เชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานและกระบวนการต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในโครงการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรแบบมีส่วนร่วม ทุกปี นอกจากนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวง มีการกำหนดนโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันทุกระดับภายในองค์กรระหว่าง ผู้บริหารท้องถิ่นและพนักงาน รวมทั้งได้ส่งเสริมการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Team of Professionals) โดยมุ่งเน้นการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวง จึงจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ มากมาย เช่น กิจกรรมการประเมินผลความพึงพอใจและการ เปิดรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Synergy) การจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ต่าง ๆ ในทุกระดับขององค์กร เช่น การสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Internat Survey) พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวง

๗. นโยบายส่งเสริมวัฒนธรรมสำหรับพนักงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวง ได้ส่งเสริมและพัฒนาพนักงานเพื่อนำไปสู่องค์กรวัฒนธรรมส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ทางนวัตกรรมใหม่ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานทุกคนทุกระดับ มีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และเพื่อเป็นการพัฒนาพนักงานที่เข้าร่วมโครงการให้มีความสุขและความคิดสร้างสรรค์ให้เป็นรูปธรรมและสัมฤทธิ์ผล และนำผลงานนวัตกรรมมาแก้ปัญหาในงาน รวมทั้งเพื่อพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายพุทธิชาติ โนนกอง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวง