



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ.2564 – 2566)

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือจึงประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. 2564 – 2566) ดังนี้

1. การวางแผนกำลังคน

เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ได้มีการใช้เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่างๆ ในการวางแผนอัตรากำลัง โดยเปรียบเทียบภารกิจการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กรต่อไป

2. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

การสรรหาบุคลากรเชิงรุกเป็นสิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือจึงมีประกาศรับสมัครพนักงานจ้างในระบบเปิด และการรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล สำหรับการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานควบคู่กับความเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการผ่านการพิจารณาร่วมกันของคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน รวมทั้งใช้เทคโนโลยีเครื่องมือที่ทันสมัยมาสนับสนุน ซึ่งมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรนั้นๆ ประสบความสำเร็จในสายวิชาชีพ และจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรต่อไป

3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงาน โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินขีดความสามารถต่างๆ Corpocracy Competency องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติของพนักงานและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

การส่งเสริม...../

4. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือส่งเสริมและสร้างจิตสำนึก และค่านิยมในการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ ให้มีคุณภาพ คุณธรรม และความรับผิดชอบในการป้องกันปัญหาการทุจริต พัฒนากลไกในการสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการตรวจสอบหน่วยงานในองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ ให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ พัฒนาขีดความสามารถของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือในการปฏิบัติงาน ได้อย่างถูกต้อง ตามกฎ ระเบียบ มีวินัย คุณธรรม และจริยธรรม เพื่อป้องกันความเสี่ยงจากการทุจริตและประพฤติมิชอบ

5. การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ โดยสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จึงดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคน แสวงหาคนตามคุณลักษณะตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยมุ่งสรรหาบุคลากรด้วยระบบการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพ และเป็นธรรมเพื่อให้ได้บุคลากรที่เป็นทั้ง “คนเก่ง” และ “คนดี” มีคุณภาพสูงและซื่อสัตย์ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ

6. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้อง และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น การสรรหาและเลือกสรรพนักงานส่วนตำบล (การประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล การรับสมัครพนักงานจ้าง) ระบบกระบวนการอิเล็กทรอนิกส์ ระบบการจัดการข้อมูลความรู้และการประเมินขีดความสามารถ และการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระบบการบริหารสวัสดิการสังคม (เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ติดเชื้อ HIV) ระบบประกาศจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (EGP) ระบบบันทึกบัญชี (E-lass) ระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือได้ใช้ข้อมูลต่าง ๆ นี้ ไปใช้สนับสนุนการตัดสินใจและการกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน และเป็นการรองรับ Thailand 4.0 ต่อไป

7. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของทุกตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนืออย่างเป็นระบบ ซึ่งจะใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป เพื่อให้ข้าราชการมีความชัดเจนในแนวทางและหลักเกณฑ์ความก้าวหน้าในสายอาชีพของตน ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

การพัฒนา.../

8. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือให้ความสำคัญอย่างมากกับการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน มีขวัญกำลังใจดีมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ส่วนราชการมีกำลังคนที่มีสมรรถนะสูง มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการ อย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบ กลไก และวิธีการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานส่วนตำบล อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐาน

ทั้งนี้ มีรายละเอียดโครงการ/กิจกรรม/งาน การตั้งเป้าหมายตัวชี้วัดของการดำเนินงานตาม เอกสารแนบท้ายประกาศนี้

จึงขอประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 29 เดือน ธันวาคม พ.ศ.2563



นายสมควร จิตรแก้ว

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม แนวทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ.2564 - 2566)

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด
1.การวางแผนกำลังคน 1.1 การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566)	เพื่อวางแผนกำลังคนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อหน่วยงาน	ระยะเวลาที่จัดทำแล้วเสร็จ
1.2 การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566)	เพื่อปรับปรุงแผนอัตรากำลังคนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อหน่วยงาน	ระยะเวลาที่ปรับปรุงแล้วเสร็จ
2. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร 2.1 การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง	เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง สนับสนุนการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน	จำนวนตำแหน่งและอัตราที่สามารถบรรจุและแต่งตั้งได้
3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน 3.1 โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร	เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบขั้นตอน และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ความสมบูรณ์เรียบร้อยถูกต้องของการประเมินผลการปฏิบัติงาน
4. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน 4.1 โครงการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบวินัย คุณธรรมและจริยธรรมแก่พนักงาน	จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทำผิดวินัยและจริยธรรม
4.2 โครงการส่งเสริมเชิดชูเกียรติบุคคลภายนอกและบุคลากรของ อบต.นาโยงเหนือ บุคคลต้นแบบผู้ประพฤติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริตมีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นและผู้ประพฤติตนมีจิตสาธารณะ	เพื่อเป็นการยกย่อง เชิดชูเกียรติบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือและ บุคคลภายนอกเป็นบุคคลต้นแบบผู้ประพฤติตนด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตมีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น และผู้ประพฤติตนมีจิตสาธารณะ และ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือก
5. การสรรหาคandidateคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน 5.1 การปรับปรุงเกณฑ์การสรรหาพนักงานจ้าง	เพื่อสรรหาคandidate คนเก่ง	ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด
6. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล 6.1 โครงการฝึกอบรม ศึกษาดูงานและพัฒนา ศักยภาพบุคลากร	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติ ราชการให้แก่บุคลากร ศึกษาดู งานหน่วยงานอื่น เพื่อนำมาปรับ ใช้กับหน่วยงานตนเอง	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วม การฝึกอบรม
7. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ 7.1 การเลื่อนระดับ แต่งตั้ง โยกย้าย	เพื่อสร้างความก้าวหน้าในสาย อาชีพให้แก่บุคลากร	จำนวนบุคลากรที่ได้รับ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ
8.การพัฒนาคุณภาพชีวิต 8.1 โครงการปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติราชการ	เพื่อปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติ ราชการให้มีความสะดวก และจัดสิ่งจำเป็นที่เอื้อต่อการ ปฏิบัติราชการ	คุณภาพชีวิตของบุคลากร
8.2 โครงการกิจกรรม 5 ส	เพื่อดำเนินกิจกรรม 5ส	ความสำเร็จของ 5ส