



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาโงเหนื่อ
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566

การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ กระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ ตั้งแต่ การวางแผน การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็นระบบที่ยึดถือหลักคุณธรรมและจริยธรรม และหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโงเหนื่อ จึงประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 ดังนี้

1. การวางแผนกำลังคน

เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ได้มีการใช้เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่างๆ ในการวางแผนอัตรากำลัง โดยเปรียบเทียบภารกิจการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กรต่อไป

2. การสรรหาคandidateคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโงเหนื่อ โดยสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จึงดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคน แสวงหาคandidateคนตามคุณลักษณะตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยมุ่งสรรหาบุคลากรด้วยระบบการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพ และเป็นธรรมเพื่อให้ได้บุคลากรที่เป็นทั้ง “คนเก่ง” และ “คนดี” มีคุณภาพสูงและซื่อสัตย์ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโงเหนื่อ

3. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

การสรรหาบุคลากรเชิงรุกเป็นสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโงเหนื่อจึงมีประกาศรับสมัครพนักงานจ้างในระบบเปิด และการรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล สำหรับการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลนาโงเหนื่อให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานควบคู่กับความเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการผ่านการพิจารณาร่วมกันของคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน รวมทั้งใช้เทคโนโลยีเครื่องมือที่ทันสมัยมาสนับสนุน ซึ่งมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรนั้นๆ ประสบความสำเร็จในสายวิชาชีพ และจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรต่อไป

/4.การพัฒนา...

4. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือนำเทคโนโลยี

าประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้อง และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น การสรรหาและเลือกสรรพนักงานส่วนตำบล (การประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล การรับสมัครพนักงานจ้าง) ระบบกระบวนการอิเล็กทรอนิกส์ ระบบการจัดการข้อมูลความรู้และการประเมินขีดความสามารถและการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระบบการบริหารสวัสดิการสังคม (เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ติดเชื้อ HIV) ระบบประกาศจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (EGP) ระบบบันทึกบัญชี (E-lass) ระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือได้ใช้ข้อมูลต่างๆ ไปใช้สนับสนุนการตัดสินใจและการกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงาน โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินขีดความสามารถต่างๆ Corpocracy Competency องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติของบุคลากร เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

6. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

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

7. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของทุกตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนืออย่างเป็นระบบ ซึ่งจะใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป เพื่อให้ข้าราชการมีความชัดเจนในแนวทางและหลักเกณฑ์ความก้าวหน้าในสายอาชีพของตน ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

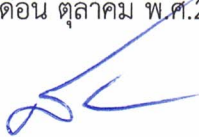
/การพัฒนา.....

8. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโงะเหนือให้ความสำคัญอย่างมากกับการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน มีขวัญกำลังใจดีมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ส่วนราชการมีกำลังคนที่มีสมรรถนะสูง มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการ อย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบ กลไก และวิธีการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานส่วนตำบล อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐาน

จึงขอประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 28 เดือน ตุลาคม พ.ศ.2565



(นายสมควร จิตรแก้ว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโงะเหนือ