



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๔๐ พ.ศ. ๒๕๖๓ อันเป็นการรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment)

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยตระหนักเสมอว่า “บุคลากร” คือ “หัวใจสำคัญของความสำเร็จขององค์กร” จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ดำเนินการโดยใช้แผนอัตรากำลัง สรรหาคน ตามคุณลักษณะมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเลือกสรรบุคคลที่เป็นคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังคน เพื่อรองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ

๑.๒ สรรหาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. การบรรจุแต่งตั้ง การคัดเลือก การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ การโอน ย้าย การพัฒนา และกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ

๑.๓ ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังว่าง หรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด

๑.๔ การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ และรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง โดยติดประกาศ ป้ายประชาสัมพันธ์ ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ทางเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ (www.numpu.go.th) และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังอำเภอบ้านนาสาร และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่ สถานีวิทยุ เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงบุคคลทั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๕ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้าทำงาน เพื่อให้การดำเนินงานสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และความประพฤติดี เป็นคนดี สอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน

๑.๖ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องเป็นไปด้วยความเป็นธรรม เสมอภาคและยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง

- มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒. ด้านการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคคล เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะแต่ละตำแหน่ง ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสาร เพื่อพัฒนา ผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น เพื่อให้บรรลุตามภารกิจของหน่วยงาน และให้มีผลการปฏิบัติงาน ที่มีผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะเวลา ๓ ปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตาม ความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน

๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละ ตำแหน่ง

๒.๓ การประเมินพนักงานจ้างตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ

๒.๔ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของพนักงาน ที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรทุกส่วน ราชการ

๓. ด้านการธำรง รักษาไว้ และแรงจูงใจ

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ มีการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อ การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เช่น แผนความก้าวหน้าในสายงาน การประเมินผลการปฏิบัติราชการ บำเหน็จความดีความชอบ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยใน การทำงาน การมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดการพัฒนาองค์กร และการยกย่อง ชมเชย เจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงาน ดีเด่น หรือสร้างคุณประโยชน์ที่ดีต่อองค์กร และสาธารณะ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความผูกพัน ต่อองค์กรตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางการสร้างความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้ พนักงานทุกคนทุกตำแหน่งทราบ

๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน

๓.๓ มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เป็นธรรมชาติ เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้

๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้

๓.๕ ให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เป็นธรรม เหมาะสม ตามระเบียบและ กฎหมายกำหนด

๓.๖ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปีเพื่อยกย่อง ชมเชยพนักงานดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน

๓.๗ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่พนักงานในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้าน ความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

๓.๘ ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และ พนักงานจ้าง ผู้ปฏิบัติงาน ให้มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาสู่เป้าหมายและวิสัยทัศน์การพัฒนา

๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ มีกำหนดมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติและประพฤติ ปฏิบัติตัวของพนักงานในองค์กร ยึดถือนำมาใช้ในการปฏิบัติราชการ ตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และ ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น

๔.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลัก ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

๔.๓ ให้มีคำสั่งมอบหมายงาน โดยผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่าง เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตาม หลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ให้ปฏิบัติงานตามแผนเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรม และแผนป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน

๔.๔ จัดทำช่องทางการร้องเรียนในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วน ตำบลน้ำพุ

ทั้งนี้ ให้งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ดำเนินการรายงานผล การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีภายในวันทำการสุดท้ายของเดือนตุลาคม

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายณนตกิจ โพธิ์พันธ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
๑.ด้านการสรรหา	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) - กรณีปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	-	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗ (ตามความจำเป็นของ ส่วนราชการ)	
	๑.๒ การสรรหาบุคลากรทดแทน ตำแหน่งว่าง (๑) การขอใช้บัญชีสอบแข่งขัน กสธ. (๒) การรับโอน (ย้าย) (๓) การสรรหาและเลือกสรรบุคคล เป็นพนักงานจ้าง	- - -	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗ (ตามความจำเป็นของ ส่วนราชการ)	
๒.ด้านการพัฒนา	๒.๑ แผนพัฒนาบุคลากร - จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม พัฒนาตามสายงาน - กิจกรรมเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบ อิเล็กทรอนิกส์ - การแจ้งเวียนระเบียบ/หนังสือสั่ง การที่มีการเปลี่ยนแปลงใหม่	๒๖๐,๐๐๐ - -	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	
๓.ด้านการธำรง รักษาไว้ และ แรงจูงใจ	๓.๑การเผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้า ในสายงานตำแหน่ง ๓.๒ ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ๓.๓ ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไข การเลื่อนขั้นเงินเดือน ๓.๔ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ กลั่นกรองการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ๓.๕ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๓.๖ การพิจารณาความดีความชอบ ๓.๗ การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการ ทำงาน และความปลอดภัย	- - - - - - -	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗ ภายในเดือน ก.ย. ภายในเดือน ก.ย. ครั้งที่ ๑ มี.ค. , ครั้งที่ ๒ ก.ย. ครั้งที่ ๑ มี.ค. , ครั้งที่ ๒ ก.ย. ครั้งที่ ๑ เม.ย. , ครั้งที่ ๒ ต.ค. ๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	
๔.ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัย ข้าราชการ	๔.๑ ประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรม ๔.๒ ประชาสัมพันธ์มาตรฐานจริยธรรม ๔.๓ คำสั่งมอบหมายงานภายในส่วน ราชการ ๔.๔ จัดทำช่องทางการร้องเรียนการ บริหารทรัพยากรบุคคล	- - - -	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗	