



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนนทรี
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนนทรี

องค์การบริหารส่วนตำบลนนทรี ได้ตระหนักถึงความสำเร็จขององค์กรที่จะเกิดขึ้นได้ จะต้องเกิดจากความร่วมมือของทรัพยากรบุคคลที่มีความมุ่งมั่นร่วมกันปฏิบัติงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งงานภารกิจหลักและภารกิจรอง เพื่อให้ผลการดำเนินงานขององค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมาย โดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นหลัก จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ๖ ด้าน ดังนี้

๑. นโยบายการสรรหา

องค์การบริหารส่วนตำบลนนทรี ได้ดำเนินการวางแผนกำลังคน สรรหาคนตามคุณลักษณะมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเลือกสรรบุคคล เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจหลักและภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลนนทรี ดังนี้

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้ตลอดระยะเวลา ๓ ปี เพื่อรองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนนทรี

๒. ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก โอน (ย้าย) เสียชีวิต โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังที่ว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด

๓. ร้องขอให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน สำหรับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลประเภทวิชาการและประเภททั่วไป ตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา

๔. รายงานการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเป็นผู้ดำเนินการสรรหา สำหรับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลประเภทบริหารท้องถิ่นและประเภทอำนวยการท้องถิ่น

๕. รับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับโอน โอน (ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น โดยการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ครอบคลุมและทั่วถึง

๖. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและการเลือกสรร เพื่อดำเนินการสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติภารกิจของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์

๗. ดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น กระบวนการและขั้นตอนที่ดำเนินการต้องมีความบริสุทธิ์ ยุติธรรมและเสมอภาค เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง

๒. นโยบายด้านพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลนนทรี ใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ เป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากร โดยคำนึงการสร้างกำลังคนเพื่อปฏิบัติราชการให้มีคุณภาพ ทั้งในด้านสมรรถนะ การบริหารผลงาน และการพิทักษ์ระบบคุณธรรม เพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำแหน่งมีความรู้ในขอบเขตภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง ระเบียบแบบแผนของทางราชการหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติราชการ ตลอดจนความประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมสำหรับตำแหน่ง และบรรลุผลสัมฤทธิ์ของทางราชการ โดยใช้วิธีการพัฒนาตามความเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเอง หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรีหรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม รวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลจะสนับสนุนงบประมาณ เพื่อให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๓. การศึกษาดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๖. ก่อนการปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๗. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

๓. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ การให้รางวัลประจำปี การพัฒนาและการแก้ไขการปฏิบัติงาน การแต่งตั้งข้าราชการ การให้ออกจากราชการ การให้รางวัลจูงใจ การบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนนทรี และปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานรายบุคคลไปสู่ผลการปฏิบัติงานระดับองค์กรคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้มา ความสามารถและความอดทนในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนนทรี โดยจัดทำการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ ๒ ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ ดังนี้

ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป

ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน

๔. นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนนทบุรี มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

๕. นโยบายการสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายอาชีพ

องค์การบริหารส่วนตำบลนนทบุรี ได้วางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานครู เพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพและมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง โยกย้าย และการสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใสและเป็นธรรม ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนนทบุรี ก่อให้เกิดการพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในสายอาชีพ รวมทั้งเพื่อให้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลต่อหน่วยงาน ซึ่งได้จัดทำคู่มือและเปลี่ยนความรู้ ดังนี้

๑. จัดทำคู่มือแลกเปลี่ยนความรู้ การจัดการความรู้ในองค์กร(Knowledge Management : KM) เรื่อง “การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพในระบบจำแนกตำแหน่ง(ระบบแท่ง)” เพื่อประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ให้กับพนักงานส่วนตำบลในสังกัดได้ทราบและนำไปใช้วางแผนความก้าวหน้าในสายงานของตนเอง

๒. จัดทำคู่มือแลกเปลี่ยนความรู้ การจัดการองค์ความรู้ในองค์กร(Knowledge Management : KM) เรื่อง “การประเมินผลงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น” เพื่อประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ให้กับพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดได้ทราบและนำไปใช้วางแผนความก้าวหน้าในสายงานของตนเอง

๖. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

องค์การบริหารส่วนตำบลนนทบุรี ได้วางแผนบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงาน บำเหน็จความดีความชอบ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดการพัฒนาองค์กร และการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน ตามแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑. ดำเนินการบันทึก แก้วไข ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน

ตรวจสอบได้

๒. จัดทำให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค โปร่งใสและ

ยุติธรรม

๓. จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างบริสุทธิ์

๔. ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่อง
ชมเชยแก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน

๕. จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้าน
ความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายเถี่ยว พันชำนาญ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนนทรี