



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และเพื่อรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

ดังนั้น เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้มีความพร้อมและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน ดังนี้

๑. นโยบายด้านวางแผนอัตรากำลัง

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๑.๒ ดำเนินการสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ เกษียณอายุราชการ ลาออก หรือโอนย้าย

๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศ โอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง โดยการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน และประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอก เพื่อการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๔ การสรรหาพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๔๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๒. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน ได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทตำแหน่งอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร ภารกิจ ในความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

/อันจะส่งผลให้การ...

อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร รวมถึงมีแนวทางรองรับหรือ
บทลงโทษตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ในกรณีที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ประจำปี ส่งไปอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพเพื่อเพิ่มพูนความรู้ งดเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ดังนี้

๒.๑ กระจายอำนาจการประเมินผลการปฏิบัติงานไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็น
ผู้บังคับบัญชาในระดับต้น เพื่อความเหมาะสมและเป็นธรรม

๒.๒ จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้

๒.๓ มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมี
ประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

๓. นโยบายด้านพัฒนาบุคลากร

องค์กรบริหารส่วนตำบลนาบอน ต้องดำเนินการวางแผนบุคคลเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ
และสมรรถนะแต่ละตำแหน่ง ของพนักงานส่วนตำบล ให้มีผลการปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์ที่สูงตามมาตรฐาน
กำหนดตำแหน่ง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนบรรลุเป้าประสงค์และ
นโยบายขององค์กร ตามแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และดำเนินการตามแผนฯให้สอดคล้องตาม
ความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน

๓.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากร แต่ละ
ตำแหน่ง

๓.๓ สร้างความรู้เฉพาะด้านตามสายงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๓.๔ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่น ตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งใน
ด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ

๓.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรทุกส่วน
ราชการ

๔. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๔.๑ การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลที่
มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีขึ้นไปติดต่อกัน มีสิทธิ์ยื่นเสนอขอรับการคัดเลือกเพื่อประเมินผลงานใน
ระดับที่สูงขึ้น เพื่อความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพและเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๔.๒ การคัดเลือกพนักงานจ้างทั่วไป ผู้ซึ่งมีคุณสมบัติครบถ้วนและมีระยะเวลาในการจ้าง
ตั้งแต่ ๕ ปีขึ้นไป เพื่อประเมินสมรรถนะและประสบการณ์จากคณะกรรมการประเมินบุคคลฯ เพื่อจัดจ้างเป็น
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)

๕. นโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยของบุคลากรในองค์กร

๕.๑ ให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน ซึ่งมีแนวทาง
ในการดำเนินการเกี่ยวกับการปฏิบัติตนให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับ
องค์การบริหารส่วนตำบลนาบอนว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น

/๕.๑ ส่งเสริมให้.....

๕.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการการป้องกันการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๗๐

๖. นโยบายด้านสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดลอมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(ลงชื่อ).....

(นายประสาธ รัตนภรณ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	แผนการดำเนินงานและระยะเวลาในการดำเนินงาน			
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
	๒) จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้รับการประเมิน ๓) แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองประเมินผลการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	←—————→			
๓. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	-กิจกรรมการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ไม่ใช้งบประมาณ	←—————→			
๔. นโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยของบุคลากรในองค์กร	-โครงการฝึกอบรมการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรสุจริต	๒๐,๐๐๐	←—————→			
	กิจกรรมเสริมสร้างวินัย คุณธรรมจริยธรรม และป้องกันการทุจริต ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน -การประกาศเจตนาจำนงสุจริต เสริมสร้างคุณธรรมความโปร่งใสและต่อต้านการทุจริตในการบริหารงาน -การประกาศนโยบายไม่รับของขวัญหรือของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)	ไม่ใช้งบประมาณ	←—————→			
๕. นโยบายด้านสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน -การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้มีความสุข โดยการสร้างสภาพแวดล้อมวิธีการทำงาน และบรรยากาศในการทำงานที่ดี เพื่อสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้เต็มศักยภาพและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	-กิจกรรมวันสำคัญต่างๆ -กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ -กิจกรรมเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในหน่วยงาน -กิจกรรมสำรวจความพึงพอใจปรับปรุงสวัสดิการ -กิจกรรม Big Cleaning Day นาบอน	๗,๐๐๐	←—————→			

๒. แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (คน)	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์ที่กำหนด	- โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศพนักงานส่วนตำบล	- ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศพนักงานส่วนตำบลบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๓	๓๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๗-๓๐ ก.ย. ๖๘	การฝึกอบรม	-กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น -สนง.ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงานในสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะการปฏิบัติงานตามสายงานของพนักงานส่วนตำบล ได้แก่ หลักสูตรบริหารงานท้องถิ่น หลักสูตรบริหารงานท้องถิ่น หลักสูตรบริหารงานทั่วไป หลักสูตรบริหารงานช่าง หลักสูตรบริหารงานคลัง หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หลักสูตรนักวิชาการศึกษา หลักสูตรนิติกร หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	- ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของพนักงานส่วนตำบล (ร้อยละ ๘๐)	๑๖	๑๗๕,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๗-๓๐ ก.ย. ๖๘	การฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติ	-กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น -สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ -สนง.ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (คน)	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
	<p>หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันฯ</p> <p>หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี</p> <p>หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ</p> <p>หลักสูตรนายช่างไฟฟ้า</p> <p>หลักสูตรนายช่างโยธา</p>						
	๒.โครงการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านอิเล็กทรอนิกส์ (e - Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๕๐)	๑๐	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗-๓๐ ก.ย. ๖๘	การฝึกอบรม (ผ่านระบบออนไลน์)	- Local Mooc - Thai Mooc
	๓.โครงการจัดการเรียนรู้ของ อบต. นาบอน เช่น จัดทำแผนปฏิบัติการปฏิบัติราชการ เผยแพร่ให้กับบุคลากรในสังกัด	ร้อยละของบุคลากรที่ทำเอกสารเผยแพร่งานของตนเอง (ร้อยละ ๕๐)	๑๐	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗-๓๐ ก.ย. ๖๘	เอกสารเผยแพร่ความรู้	อบต.นาบอน
บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสามัคคีในองค์กร	๑)โครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ คณะผู้บริหาร สมาชิก พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๔๕	๑๒๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๗-๓๐ ก.ย. ๖๘	๑) การฝึกอบรม ๒) การศึกษาดูงาน	อบต.นาบอน