



ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราชจึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

การวางแผนอัตรากำลังมีการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องและนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง ตลอดจนมีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง พร้อมทั้งจะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังและประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง

๑.๒ เอกสารแผนอัตรากำลังมีการระบุยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งสอดคล้องกับภารกิจและความต้องการของหน่วยงาน

๑.๓ มีบทวิเคราะห์ SWOT ศักยภาพขององค์กรโดยระบุจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรคอย่างชัดเจน

๑.๔ มีการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่ามีภารกิจหรือกิจกรรมที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องดำเนินการ

๑.๕ ส่วนราชการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบพร้อมทั้งระบุงานของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน และมีการนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยแสดงเป็นรายโครงการหรือรายการแต่ละโครงการ/รายการนั้นใช้เวลาดำเนินการโดยประมาณเป็นระยะเวลา นำมาคำนวณในสัดส่วนเวลาการทำงานต่อเพื่อกำหนดจำนวนข้าราชการและพนักงานจ้างที่พึงมี

๑.๖ มีการแสดงรายการหรือระยะเวลาการทำงานของข้าราชการและพนักงานจ้างว่า ใน ๑ ปี จะมีเวลาปฏิบัติราชการอย่างน้อย ๘๒,๘๐๐ นาที และนำผลการวิเคราะห์มาคำนวณเป็นอัตรากำลังที่ต้องการของแต่ละกอง โดยมีการจำแนกเป็นความต้องการกำลังคนว่าต้องการกำลังคนเป็นประเภทสายงานผู้ปฏิบัติ สายงาน ผู้บริหารในระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๗ มีการจัดทำฐานข้อมูลด้านบุคลากรด้วยระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ และฐานข้อมูลอื่นๆ ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๒. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราชมีแผนการสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคลากร โดยมีการจัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหา การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรที่เป็นไปตามระเบียบ และ ข้อบังคับ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๒.๑ กำหนดแผนการสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ตามกรอบเวลาที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และให้ทันต่อความต้องการในการใช้อัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ

๒.๒ มีหนังสือรายงานตำแหน่งข้าราชการที่ว่างต่อคณะกรรมการกลางข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัด

๒.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด ต้องประชาสัมพันธ์การรับสมัครเป็นการทั่วไป โดยประกาศทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนจังหวัด นครศรีธรรมราช <http://www.nakhonsi.go.th> แจ้งส่วนราชการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๒.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้าง เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนที่สอดคล้องตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ

๒.๕ ตั้งงบประมาณไว้สำหรับการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทนให้กับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และจะต้องใช้งบประมาณไม่เกินร้อยละ ๓๕ ของงบประมาณรายจ่ายทั้งหมด

๓. การพัฒนาบุคลากร

กองการเจ้าหน้าที่ มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในทุกระดับ ตลอดจนมีการกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้บุคลากรเกิดพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

๓.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด นครศรีธรรมราช ระยะ ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ สอดคล้องตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๒ จัดทำแผนฝึกอบรมรายตำแหน่ง (Training Roadmap) เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นของแต่ละตำแหน่ง

๓.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรได้อบรม และเรียนรู้ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด

๓.๔ ส่งเสริมให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราชได้พัฒนาศักยภาพตามโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราชอย่างทั่วถึง

๓.๕ นำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้เป็นระบบงานพัฒนาบุคลากร

๓.๖ จัดให้มีการประเมินข้าราชการตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราชกำหนด

๓.๗ จัดให้มีแบบสำรวจความต้องการพัฒนารายบุคคล และจัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงานที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด นครศรีธรรมราช

๔. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช มีการสร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้เต็มศักยภาพและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

๔.๑ สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างมีความสุข ความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน

๔.๒ มีการประชุมเพื่อถ่ายทอดนโยบาย โดยคณะผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ และข้าราชการเป็นประจำทุกเดือน

๔.๓ มีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาสถานที่ทำงาน (Big Cleaning day) และกิจกรรมจิตอาสาพัฒนาในหน่วยงาน

๔.๔ มีการสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๔.๕ มีการสำรวจและปรับปรุงสวัสดิการ (นอกเหนือจากทางราชการจัดให้เป็นปกติ) เพื่อเป็นแนวทางปรับปรุงสวัสดิการภายในหน่วยงานและสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร

๔.๖ กำหนดให้จัดกิจกรรมการตรวจสุขภาพของข้าราชการเป็นประจำทุกปี เพื่อให้มีบุคลากรรู้เท่าทันโรคและส่งเสริมให้รักษาสุขภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราชกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้ทราบโดยทั่วกัน รวมทั้งมีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด โดยมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

๕.๑ ก่อนหรือต้นรอบการประเมินมีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและแจ้งให้ทุกส่วนราชการทราบ

๕.๒ ให้ทุกส่วนราชการจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

๕.๓ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามบันทึกข้อตกลงที่กำหนดไว้ตั้งแต่ต้นรอบการประเมินและให้ผู้บังคับบัญชาติดตามและแนะนำแนวทางการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามข้อตกลง

๕.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมจากการใช้ดุลยพินิจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา

๕.๕ กรณีมีข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างร้องเรียนขอความเป็นธรรมจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน กองการเจ้าหน้าที่จะดำเนินการเสนอเรื่องให้นายกองการบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราชพิจารณาโดยด่วน

๕.๖ นำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร การให้เงินรางวัลประจำปี การเลื่อนขั้นเงินเดือน และการเลื่อนระดับเพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๕.๗ เมื่อประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้วเสร็จได้ประกาศผลการประเมินให้ทราบจัดเก็บข้อมูลไว้เป็นฐานข้อมูล และเก็บแบบประเมินไว้ในทะเบียนประวัติ (ก.พ.๗)

/๖. การส่งเสริม...

๖. การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราชมีมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และสร้างธรรมาภิบาลในหน่วยงาน โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๖.๑ จัดทำประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อบังคับใช้กับ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช

๖.๒ จัดกิจกรรมการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากร เช่น การคัดเลือกบุคลากรดีเด่น เพื่อเป็นการยกย่องบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมและจริยธรรม เสริมสร้างความรัก ความผูกพันระหว่าง บุคลากรกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช และเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงาน

๖.๓ จัดทำประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน

๖.๔ จัดทำข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการและเจ้าหน้าที่

๖.๕ จัดทำนโยบายคุณธรรมและจริยธรรม

๖.๖ จัดทำโครงการ/กิจกรรมด้านมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมเพื่อเสริมสร้าง จิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรม

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นางกนกพร เดชเดโช)

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช

“นครศรีธรรมราช นครแห่งอารยธรรม”