

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
(พ.ศ.๒๕๖๔ – พ.ศ.๒๕๖๖)



องค์การบริหารส่วนตำบลวังสามัคคี
อำเภอพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลวังสามัคคี อำเภอโพธารอง จังหวัดราชบุรี

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจกระบวนการ และกิจกรรมต่างๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ และวิธีปฏิบัติต่างๆ ที่ควบคุมและกำกับการ ดำเนินการ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมเข้ามาสู่องค์กร โดยยึดหลักของคุณธรรมในการดำเนินการ ประกอบกับเป็นการผลักดันให้ผู้บริหารและปฏิบัติงาน ต้องมอบบทบาท ตนเอง เลยกออกไปจากกรอบความคิดเดิมไปสู่บทบาท และกระบวนการใหม่ ที่จะต้องเสริมสร้างคุณค่าของความสามารถ ความสัมฤทธิ์ผล และความเจริญที่มั่นคง ยั่งยืน ให้กับบุคลากรและองค์กร

เป้าหมายการพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคล

แนวคิดและทิศทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญและหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาระบบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคล ที่มีความเป็นอิสระตามเจตนารมณ์ของ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็นระบบที่ยึดหลักการการบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี
๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบบริหารงานบุคคลที่มีความทันสมัย และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ในการบริหารงาน สามารถใช้ทรัพยากรบุคคลในการบริหารและจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี
๓. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่รองรับ การกิจที่ได้รับการถ่ายโอนจากราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาคตามแผนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๓ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรและ ระบบบริหารงานบุคคล เพื่อตอบสนองนโยบาย ดังกล่าวในการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงมุ่งเน้นที่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้าน ต่างๆ ดังนี้

๑. นโยบายวิเคราะห์อัตรากำลัง

เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบล และองค์กร ที่มีประสิทธิภาพได้มีการใช้ เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่างๆ ในการวางแผนอัตรากำลัง โดยเปรียบเทียบภารกิจการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำ ไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กรต่อไป

๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

การสรรหาบุคลากรเชิงรุกเป็นสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญ คำนึงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ องค์การบริหารส่วนตำบล จึงมีประกาศรับสมัครพนักงานจ้างในระบบเปิด และการรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นตามประกาศ คณะกรรมการกลางพนักงาน ส่วนตำบล สำหรับการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลวังสามัคคี ให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานควบคู่กับความเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร จะดำเนินการผ่านการพิจารณาร่วมกันของคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน รวมทั้งใช้เทคโนโลยีเครื่องมือที่ทันสมัยมาสนับสนุน ซึ่งมุ่งส่งเสริม ให้บุคลากรนั้นๆ ประสบความสำเร็จในสายวิชาชีพ และจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนของ องค์กรต่อไป

๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วน ตำบลวังสามัคคี มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล อย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไป ตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงาน โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินขีดความสามารถต่างๆ Corporacy Competency องค์การบริหารส่วนตำบล นำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของพนักงานและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป

๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

องค์การบริหารส่วนตำบล วังสามัคคี นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการ บริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้อง และเกิด ประสิทธิภาพสูงสุด เช่น การสรรหาและเลือกสรร พนักงานส่วนตำบล (การประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล การรับสมัครพนักงานจ้าง) ระบบกระบวนการ อิเล็กทรอนิกส์ ระบบการจัดการข้อมูลความรู้และการประเมินขีดความสามารถ และการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระบบการบริหารสวัสดิการสังคม (เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุผู้พิการ และผู้ติดเชื้อ HIV) ระบบประกาศจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (EGP) ระบบบันทึกบัญชี (E-laas) ระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) นอกจากนั้น องค์การบริหารส่วนตำบล วังสามัคคี ได้ใช้ข้อมูลต่างๆนี้ ไปใช้สนับสนุนการตัดสินใจ และการกำหนดนโยบายการ บริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน และเป็นการรองรับ Thailand ๔.๐ ต่อไป

๕. นโยบายสวัสดิการและผลตอบแทน

องค์การบริหารส่วนตำบล วังสามัคคี มีการกำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่าง ๆ ตามความ รับผิดชอบ สอดคล้องกับความสามารถของพนักงานในทุกระดับภายในองค์กร โดยมีการประเมินและวิเคราะห์ค่าจ้าง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้มีความเป็นปัจจุบันตลอดเวลา และเหมาะสมกับระดับหน้าที่ความรับผิดชอบ ของแต่ละตำแหน่งให้สอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้พนักงานได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย อย่างเป็นธรรม

๖. นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลวังสามัคคีให้ความสำคัญอย่างมากกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสมาชิก สภาเทศบาล และพนักงานเทศบาลทุกระดับภายในองค์กร รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบ ๒ ทาง (Two way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่างๆ แลกเปลี่ยนแนว คิด มุมมองนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน และนำผลที่ได้รับไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงาน และกระบวนการต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Team of Professionals) โดยมุ่งเน้นการสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรให้เกิด การประสานงาน และการทำ งานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง ในปีที่ผ่านมา องค์การบริหารส่วนตำบล วังสามัคคี จึงจัดกิจกรรมต่างๆ มากมาย เช่น การจัดกิจกรรมทำความสะอาดใน สำนักงาน (กิจกรรม ๕ ส.) การจัดกิจกรรมจิตอาสาร่วมกับประชาชนทั่วไป

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. นโยบายด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง

รายการ	ตัวชี้วัด
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑. ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล วังสามัคคี ในการ วิเคราะห์อัตรา กำลัง เพื่อจัดทำ กรอบอัตรา กำลังพนักงาน ส่วนตำบล ในแต่ละส่วนราชการ และนำ ไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และ ระดับตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการจัดทำ แผนอัตรา กำลัง ๓ ปี ของ องค์การบริหารส่วนตำบล วัง สามัคคี ๒. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่อง และนำ ไปสู่การ กำหนดจำนวน ตำแหน่ง เพิ่ม หรือ ลด จำนวน ตำแหน่ง เสนอ คณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบล จังหวัด ร้อยเอ็ด เช่น การปรับ บปรุงตำแหน่งสำหรับ พนักงาน ส่วนตำบล ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นการขอ เพิ่มอัตรา กำลัง ข้าราชการ /พนักงานจ้าง ,การ ปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานจ้าง ทัวไปเป็นพนักงาน จ้างตามภารกิจ

๒. นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก

รายการ	ตัวชี้วัด
นโยบายการสรรหาและคัดเลือก	๑. มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพ นักงาน ส่วนตำบล จังหวัดกำหนด ๒.สรรหาพนักงานส่วนตำบลตามกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ตามระเบียบ / ประกาศ / มติ ก .อบต . อย่างชัดเจน ๓ . มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งไ ด้ ตามกรอบอัตรากำลัง ๔. มีแผนและสามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ตาม กรอบอัตรากำลัง

๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน

รายการ	ตัวชี้วัด
นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน	๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของ พนักงานส่วนตำบล / เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง ๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของแต่ละตำแหน่ง แต่ละกอง / ส่วน เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือก บุคคลที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าใน อาชีพ และเป็นเงื่อนไขในการกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น ๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถ จำแนกความแตกต่างและจัด ลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของ ข้าราชการในแต่ละตำแหน่ง และเป็นการส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงาน ให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและแข่งขันกันด้วยผลงาน

๔.นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

รายการ	ตัวชี้วัด
การบริหารและการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการ ให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับ บุคคลขององค์กร ๓. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ อย่างสม่ำเสมอ ๔. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบให้บริการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับเทคโนโลยี สารสนเทศ ฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้ เช่น โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของ ข้าราชการ พนักงานจ้าง พนักงานครู ระบบ LHR - โปรแกรมระบบ E-laas,E-office,E-plan, E-gp,ccis

๕. นโยบายด้านสวัสดิการและผลตอบแทน

รายการ	ตัวชี้วัด
สวัสดิการและผลตอบแทน	๑.พระราชบัญญัติ บำเหน็จ บำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๔๘ ๒. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยสวัสดิการ เกี่ยวกับการรักษาพยาบาลพนักงานส่วนท้องถิ่น พ .ศ.๒๕๔๑ แก้ไขถึง ๒๕๔๙ ๓.ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยสวัสดิการ เกี่ยวกับการศึกษาของบุตรพนักงานส่วนท้องถิ่น พ .ศ. ๒๕๔๑ แก้ไขถึง ๒๕๔๙ ๔. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าเช่าบ้านของ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ . ศ . ๒๕๔๘ แก้ไขถึง ๒๕๕๙ ๕.ปฏิบัติตามระเบียบคณะกรรมการ ก .กลาง เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการขอรับเงินค่าทำขวัญของพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ . ศ . ๒๕๔๘ ๖.ปฏิบัติตามประกาศ ก.กลาง เรื่อง ก าหนดเงื่อนไข และวิธีการ ก าหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็น เงินรางวัลประจำ ปีสำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล บล พ.ศ. ๒๕๕๘ ๗. ประกาศคณะกรร มการพนักงาน ส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง ก าหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (ฉบับที่ ๒)

๖.นโยบายด้านการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

รายการ	ตัวชี้วัด
การสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร	๑. มีการจัดอุปกรณในการทำ งานและกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ให้กับบุคลากร ๒. จัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน ส่วนตำบล ที่สะท้อนภาพการทำงาน ขององค์กร เช่น กิจกรรม ๕ ส. กิจกรรม Big Cleaning Day, Sport Day,จิตอาสา เพื่อให้พนักงานทุกคนร่วมมือกันจัดทำกิจกรรม,และเพื่อ สร้างบรรยากาศในการทำงาน บทบาทภาระหน้าที่ ,สร้าง ภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงานให้บุคคลทั่วไปได้ท ราบและ เข้าใจ ๓. ผู้บริหารได้จัดประชุมพนักงานเป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้ให้ข้อเสนอ แนะนำ ความคิดเห็นตลอดจนปัญหาอุปสรรค ในการปฏิบัติงานเพื่อสร้าง การยอมรับบททวนและแก้ไข ญหาอันเป็นการสร้างความ ผูกพัน ที่ดีใน องค์กร ๔. พนักงาน ทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรม การส่งเสริมจริยธรรมและการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการที่ องค์การบริหารส่วนตำบลวังสามัคคี จัดขึ้น และที่จัดร่วมกับหน่วยงานอื่น และสามารถประยุกต์หลักธรรมต่า ่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติ ราชการ ๕. ผู้บริหารทุกระดับ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันและอยู่กับองค์กรตลอดจนผู้บริหาร ทุกระดับเป็นต้นแบบและแสดงแบบอย่างที่ดีในด้าน จริยธรรม คุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานขององค์กร

ขั้นตอนการติดตามผลให้กระทำ ดังนี้

๑. มอบหมายงานให้ปฏิบัติด้วยตนเอง
๒. เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยได้ ในกรณีที่มีปัญหา
๓. ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในระยะเริ่มแรก และค่อยๆ ลดการตรวจสอบลงเมื่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาแน่ใจว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับ การสอนได้ถูกต้อง
๔. แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติได้ดีและส่วนที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง และแก้ไข ข้อบกพร่องเพื่อการปฏิบัติงาน สมบูรณ์ ยิ่งขึ้น

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบชัดเจน ควรให้ องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำ แผนการพัฒนางานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่ง นั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำ แผนการ พัฒนางาน ส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนา บุคลากร ของ องค์การบริหารส่วนตำบล ที่ได้จัดทำ ขึ้น โดยให้กำหนดเป็นแผนพัฒนางาน ส่วนตำบล มี ระยะเวลา ๓ ปี ตาม กรอบของแผนอัตรากำลัง ของพนักงานส่วนตำบล

งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลวังสามัคคี