

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗)



องค์การบริหารส่วนตำบลลำนางรอน
อำเภอโนนดินแดง จังหวัดบุรีรัมย์

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง อำเภอโนนดินแดง จังหวัดบุรีรัมย์

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องมีความรู้ความเข้าใจกระบวนการและกิจกรรมต่างๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งจะต้องเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ และวิธีปฏิบัติต่างๆ ที่ควบคุมและกำกับกำกับการดำเนินการ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม เข้ามาสู่องค์กร โดยยึดหลักของคุณธรรมในการดำเนินการ ประกอบกับเป็นการผลักดันให้ผู้บริหารและปฏิบัติปฏิบัติงาน ต้องมอบบทบาทตนเอง เลยกออกไปจากกรอบความคิดเดิม ไปสู่บทบาทและกระบวนการทัศน์ใหม่ ที่จะต้องเสริมสร้างคุณค่าของความสามารถ ความสัมฤทธิ์ผลและความเจริญที่มั่นคง ยั่งยืน ให้กับบุคลากรและองค์กร

เป้าหมายการพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคล

แนวคิดและทิศทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ และหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีความเป็นอิสระตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการ

๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีความทันสมัย และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการบริหารงาน สามารถใช้ทรัพยากรบุคคลในการบริหารและจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยมีค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งเป็นไปตามความในมาตรา ๓๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

๓. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่รองรับภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนจากราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาค ตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๓ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง จึงมุ่งเน้นนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. นโยบายด้านการวางแผนกำลังคน

เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ได้มีการใช้เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่าง ๆ ในกรวางแผนอัตรากำลัง โดยเปรียบเทียบภารกิจการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุ พันธกิจขององค์กรต่อไป

๒. นโยบายด้านการสรรหาคandidateคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง แสวงหาคandidateคนตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

๓.นโยบายการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

การสรรหาบุคลากรเชิงรุกเป็นสิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลลำปาง จึงมีการรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบลตามประกาศคณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนตำบล สำหรับการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลลำปาง ให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานควบคู่ กับการเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการผ่านการพิจารณาร่วมกันของคณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน รวมทั้งใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาสนับสนุน ซึ่งมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรนั้น ๆ ประสบความสำเร็จในสาย วิชาชีพและจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรต่อไป

๔.นโยบายการพัฒนาบุคลากร

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาคนให้มีศักยภาพ ในการปฏิบัติงานถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยส่งเสริม การบริหารและพัฒนาให้เป็นบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่เพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบัน และการเปลี่ยนแปลงในอนาคต จึงวางแผนให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เช่น การฝึกอบรม การ พัฒนารายบุคคล รวมถึงพัฒนาด้านทักษะและสมรรถนะต่างๆประจำตัวบุคคล เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากรทุก ระดับเพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ

๕.นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลลำปาง มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลอย่างเป็น ธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงาน โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินขีด ความสามารถต่าง ๆ และนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและผู้บริหารมาใช้เพื่อ นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๖.นโยบายการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

พนักงานส่วนตำบล ต้องรักษาวินัยตามที่กำหนดเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ที่บังคับบัญชา มีวินัย ป้องกัน มิให้ผู้บังคับบัญชากระทำความ ผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ที่บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าการกล่าวโทษ เพื่อ วัฒนธรรมอันดีขององค์กร ให้เป็นที่ยอมรับและเกิดความเชื่อมั่นในองค์กร โดยมีแนวทางปฏิบัติผู้บังคับบัญชา หมอบหมายงานแก่ผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติโดยจัดทำคำสั่งเป็นลายอักษร และเป็น ปัจจุบันรวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัยผู้บังคับบัญชากระทำความ ผิดหรือทุจริตให้รายงานนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโดยทันที

๗.นโยบายการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

องค์การบริหารส่วนตำบลลำปาง ต้องจัดวางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานปรับปรุงระบบ ฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และการประเมินผล การปฏิบัติงานพนักงานจ้าง ที่มีประสิทธิภาพ และยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดการผูกพันต่อ หน่วยงาน แนวทางปฏิบัติ

๘.นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต

มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และพนักงาน ส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน และมีวิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญ ๆ ซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงใจในการทำงาน

แผนการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.นโยบายด้านการวางแผนกำลังคน

รายการ	ตัวชี้วัด
การวางแผนกำลังคน	<p>๑.ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง ในการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ในแต่ละส่วนราชการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวนประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรองพิจารณา</p> <p>๒.การติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดจำนวนตำแหน่ง เพิ่มหรือลดจำนวนตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เช่น การปรับปรุงตำแหน่งสำหรับพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การขอเพิ่มอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง การปรับเปลี่ยนพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ฯลฯ</p>

๒.นโยบายด้านการสรรหาคandidateคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

รายการ	ตัวชี้วัด
การสรรหาคandidateคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน	<p>๑.อบต.มีประกาศรับสมัครพนักงานจ้างในระบบเปิด และรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามประกาศหลักเกณฑ์ ก.อบต.</p> <p>๒.การคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับการเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะให้เพื่อการคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส</p>

๓.นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

รายการ	ตัวชี้วัด
การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	<p>๑.มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ของพนักงานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์กำหนด</p> <p>๒.สรรหาพนักงานส่วนตำบลตามกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ตามระเบียบ/ประกาศ/มติ ก.อบต. อย่างชัดเจน</p> <p>๓.มีแผน และสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง</p> <p>๔.มีแผน และสามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ตามกรอบอัตรากำลัง</p>

๔.นโยบายการพัฒนาบุคลากร

รายการ	ตัวชี้วัด
การพัฒนาบุคลากร	๑.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๒.จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๓.ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ๔.เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศ และสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วยตนเอง

๕.นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

รายการ	ตัวชี้วัด
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง ๒. KP ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง แต่ละสำนัก/กอง เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และเป็นเงื่อนไขในการกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น ๓. ผลการประเมินที่ได้ สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของพนักงานส่วนตำบลในแต่ละตำแหน่ง และเป็นการส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงานส่วนตำบลให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและแข่งขันกันด้วยผลงาน

๖.นโยบายการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

รายการ	ตัวชี้วัด
การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน	๑.พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ร้อยละ ๙๐ ได้รับทราบหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมและการรักษาวินัย ๒.อบต.ได้จัด/เข้าร่วมโครงการกิจกรรมหรือส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับจริยธรรมและการรักษาวินัย ๓. จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับจริยธรรมและการรักษาวินัยของพนักงานไม่เกิน ๓ เรื่อง ต่อปี ๔. แผนส่งเสริมคุณธรรม

๗.นโยบายการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

รายการ	ตัวชี้วัด
การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑.การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้าง ที่มีประสิทธิภาพ ๒.จัดทำและแจ้งเวียนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานให้พนักงานส่วนตำบลในหน่วยงานได้รับทราบ ๓.มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัลบุคลากร ๔.การเลื่อนระดับพนักงานเป็นไปตาม ระเบียบ หลักเกณฑ์กำหนด

๘.นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต

รายการ	ตัวชี้วัด
การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑.ประชุมประจำเดือนเพื่อถ่ายทอดนโยบายแนวทางการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ ๒.จัดสภาพแวดล้อมของที่ทำงานให้สะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยถูกสุขลักษณะ ๓.จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีให้กับบุคลากรของหน่วยงาน

ขั้นตอนการติดตามผล ให้กระทำดังนี้

๑. มอบหมายงานให้ปฏิบัติด้วยตนเอง

๒. เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยได้ในกรณีที่มีปัญหา

๓. ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในระยะเริ่มแรก และค่อย ๆ ลดการตรวจสอบลงเมื่อผู้บังคับบัญชาแน่ใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ถูกต้อง

๔. แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติได้ดีและส่วนที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง และแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อการปฏิบัติงานที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบชัดเจน จึงเห็นควรจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้จัดทำขึ้น โดยให้กำหนดเป็นแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีกำหนดระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล