



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗)

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ดังนี้

๑. นโยบายวิเคราะห์อัตรากำลังและวางแผนกำลังคน
๒. นโยบายการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน
๓. นโยบายการพัฒนาบุคลากร
๔. นโยบายสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๕. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๖. นโยบายการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน
๗. นโยบายการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
๘. นโยบายพัฒนาคุณภาพชีวิต
๙. นโยบายสวัสดิการและผลตอบแทน
๑๐. นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

รายละเอียดตามแผนนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล บังคับใช้ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗)
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง อำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

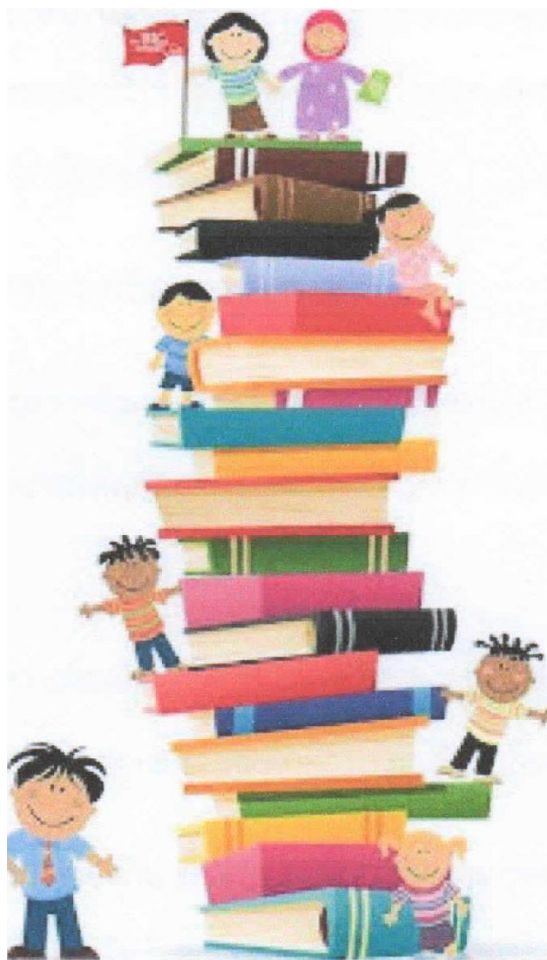
ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จำليبเอก

(อดุลศักดิ์ เล่ห์กั้น)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
(พ.ศ. ๒๕๖๕ — ๒๕๖๗)



องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง
อำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการ และกิจกรรมต่างๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ และวิธีปฏิบัติต่างๆ ที่ควบคุมและกำกับการ ดำเนินการ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมเข้าสู่องค์กร โดยยึดหลักการคุณธรรมในการ ดำเนินการ ประกอบกับเป็นการผลักดันให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานต้องมองบทบาท ตนเองเลยออกไปจากกรอบ ความคิดเดิมไปสู่บทบาท และกระบวนการที่ใหม่ที่จะต้องเสริมสร้างคุณค่าของ ความสามารถ ความสัมฤทธิ์ผล และความเจริญที่มั่นคง ยั่งยืนให้กับบุคลากรในองค์กร

เป้าหมายการพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคล

แนวคิดและทิศทางทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามเจตนารมณ์ของ รัฐธรรมนูญและหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงกำหนดเป้าหมายของการพัฒนา ระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีความเป็นอิสระตาม เจตนารมณ์ของ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยโดยเป็นระบบที่ยึดหลักการการบริหารกิจการบ้านเมือง และ ลังคมที่ดี

๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีความทันสมัย และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ใบการบริหารงาน สามารถใช้ทรัพยากรบุคคลในการบริหารและจัดการให้เกิด ประโยชน์สูงสุด โดยมี ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ รองรับ ภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนจากราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาคตามแผนการ กระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๓ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรและระบบบริหารงานบุคคลเพื่อ ตอบสนองนโยบายดังกล่าวในการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงมุ่งเน้นที่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้าน ต่างๆ ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความ หลากหลายและครอบคลุมการดำเนินงานในหลายด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคลถือเป็นอีกด้านหนึ่งที่มีความ สำคัญ เป็นกลไกในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ประสบความสำเร็จ และยังเป็นปัจจัยที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปด้วยความเรียบร้อยอย่าง เป็นระบบและต่อเนื่องสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์โดยกำหนด นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

๑. นโยบายวิเคราะห์อัตรากำลังและวางแผนกำลังคน

๑.๑ เพื่อสนับสนุนให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล การวางแผน อัตรากำลังและวางแผนกำลังคน ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง โดยการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตาม กรอบแนวทางที่กำหนดไว้ในระเบียบ ประกาศและ หนังสือสั่งการที่กำหนด

๑.๒ การกำหนดอัตรากำลังต้องเป็นไปตามบทบัญญัติกฎหมายโดยควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้าน การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตาม มาตรา ๓๕ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๑.๓ การวิเคราะห์ข้อมูล จำนวนอัตราตำแหน่ง ค่างาน ภารกิจงาน ให้เปรียบเทียบข้อเท็จจริง ของภารกิจงานที่มีอยู่ในปัจจุบันและภารกิจงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและจำเป็นต้องมีบุคลากรมารองรับงานนั้น ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารขององค์กรในภาพรวม

๑.๔ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการภายในและการกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ ภายในแต่ละส่วนราชการ ทั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป ต้องมุ่งเน้นให้การบริหารจัดการทรัพยากร บุคคลมีประสิทธิภาพประสิทธิผล คุ่มค่า มุ่งผลสัมฤทธิ์ และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ นำไปสู่การบรรลุพันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กรเพื่อรองรับภารกิจงานในทุกด้านของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

๒. นโยบายการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

๒.๑ ยึดหลักความรู้ความสามารถ ความเท่าเทียม คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับการเป็นคนดีมีคุณธรรมจริยธรรม

๒.๒ การดำเนินการสรรหาและคัดเลือกต้องเป็นไปอย่างโปร่งใสโดยการดำเนินงาน ในรูปแบบคณะกรรมการ

๒.๓ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ต้องเกิดประโยชน์สูงสุด และคุ้มค่าสอดคล้องกับภารกิจของงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๓. นโยบายการพัฒนาบุคลากร

๓.๑ มีการส่งเสริมการพัฒนาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ขององค์กร

๓.๒ มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องครอบคลุมกับอัตรากำลังตำแหน่ง และหน้าที่ของบุคลากรภายในองค์กรและเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น

๓.๓ หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและครอบคลุม ทุกสายงาน สามารถนำความมาใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง เพื่อรองรับความก้าวหน้าตามสายงานในการเลื่อนระดับให้สูงขึ้น

๔. นโยบายสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๔.๑ มีการจัดวางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน และปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล เพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน

๔.๒ ตั้งงบประมาณส่งพนักงานแต่ละสายงานฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ สมรรถนะ องค์กรความรู้ และประสบการณ์อย่างเท่าเทียมและสม่ำเสมอ

๕. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๕.๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล เปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินรับทราบผลการประเมินรายบุคคล รับฟังคำแนะนำ การปรับปรุง แก้ไข และการพัฒนาตนเอง เพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงานในอนาคต ตามประกาศ หลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่นกำหนด

๕.๒ การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลและการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง พิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ

๕.๓ ใช้ระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) เป็นกระบวนการดำเนินการ เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบรรลุเป้าหมายโดยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กร หน่วยงาน และระดับบุคคลเข้าด้วยกัน

๖. นโยบายการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

- ๖.๑ การมอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องมีความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ
- ๖.๒ การควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาในการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๖.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมและยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

๗. นโยบายการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

- ๗.๑ การสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นให้มีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๕ ของบุคลากรทั้งหมด
- ๗.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศ รับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น โดยการเผยแพร่ประกาศผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์เว็บไซต์ของหน่วยงาน และหน่วยงานภายนอก เพื่อการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๗.๓ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติโดยความเป็นธรรมเสมอภาค และยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง

๘. นโยบายพัฒนาคุณภาพชีวิต

- ๘.๑ เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- ๘.๒ สร้างความมั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และพนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน
- ๘.๓ เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น หรือเสนอแผนงานต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน

๙. นโยบายสวัสดิการและผลตอบแทน

กำหนดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ตามตำแหน่ง ความรับผิดชอบ สอดคล้องกับความสามารถของพนักงานส่วนตำบลในทุกระดับภายในองค์กร เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

๑๐. นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบลทุกระดับภายในองค์กร รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบ ๒ ทาง (Two way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่างๆ แลกเปลี่ยนแนวคิดใหม่ๆ มุมมองเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานมาใช้ในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Team of Professionals) โดยมุ่งเน้นการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

