

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล



(พ.ศ. ๒๕๖๗ – พ.ศ. ๒๕๖๙)

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง

อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

(พ.ศ. ๒๕๖๗ – พ.ศ. ๒๕๖๙)

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง อำเภอมือ จังหวัดร้อยเอ็ด

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจกระบวนการ และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ และวิธีปฏิบัติต่างๆ ที่ควบคุมและดำเนินการเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมเข้ามาสู่องค์กร โดยยึดหลักของคุณธรรมในการดำเนินการ ประกอบกับเป็นการผลักดันให้ผู้บริหารและปฏิบัติงาน ต้องมอบบทบาทตนเองออกไปจากกรอบความคิด เดิมไปสู่บทบาท และกระบวนการที่ใหม่จะต้องเสริมสร้างคุณค่าของความสามารถความสัมฤทธิ์ผล และความ เจริญที่มั่นคง ยั่งยืนลากรและองค์กรให้กับบุคคล

เป้าหมายการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง

แนวคิดและทิศทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญและหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงกำเป้าหมายของการพัฒนา ระบบการบริหารงานบุคคลของ ส่วนตำบลโนนรัง ดังนี้

๑. มีระบบการบริหารงานบุคคล ที่มีความเป็นอิสระตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญราชอาณาจักร ไทย โดยเป็นระบบที่ยึดหลักการการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๒. มีระบบบริหารงานบุคคลที่มีความทันสมัย และมีประสิทธิภาพในการบริหารงาน ประสิทธิภาพ สามารถใช้ทรัพยากรบุคคลในการบริหารและจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี
๓. มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่รองรับภารกิจ ที่ได้รับ ราชการบริหาร ส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาค ตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๔. มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรและระบบบริหารงานบุคคล เพื่อ ตอบสนองนโยบายดังกล่าวในการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงมุ่งเน้นที่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลใน ต่างๆดังนี้

๑. นโยบายวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง

เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและองค์กรมีประสิทธิภาพ ได้มีการใช้เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่าง ๆ ในการวางแผนอัตราเปรียบเทียบภารกิจปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มกำลัง โดยประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งมีโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้มีการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุดไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กรต่อไป

๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

การสรรหาบุคลากรเชิงรุกเป็นสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีประสิทธิภาพ

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง จึงมีประกาศรับสมัครพนักงานจ้างในระบบเปิด และการรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่นตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลสำหรับการคัดเลือกพนักงานส่วน ตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง ให้ ความสำเร็จกับการคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน เป็นคนดี มีคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน ต่อวิชาชีพของตนเองเพื่อให้การการ สร้างและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการผ่านการพิจารณาร่วมกันของ คณะกรรมการแผนอัตรา ๓ ปี เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน รวมทั้งใช้เทคโนโลยีเครื่องมือ ที่ ทันสมัยมาสนับสนุน ซึ่งมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรนั้นๆ ประสบความสำเร็จในสาย วิชาชีพ และจะนำไปปฏิบัติงานได้อย่างยั่งยืนขององค์กรต่อไป

๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล อย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงาน โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน KPI) จาก (เป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจน ประเมินขีดความสามารถต่างๆ (Corporacy Competency) องค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง มีระบบการ บริหารผลการปฏิบัติ ของพนักงาน ส่วนตำบลและผู้บริหารเพื่อน นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้อง และเกิดประสิทธิภาพ สูงสุด เช่น เลือกสรรพนักงานส่วนตำบล (การประกาศรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบลการรับสมัครพนักงาน จ้าง)ระบบ กระบวนการอิเล็กทรอนิกส์ ระบบการจัดการข้อมูลความรู้และการประเมินขีดความสามารถ และ การนำแผน พัฒนาบุคลากร ระบบการบริหารสวัสดิการสังคม (เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการHIV)ระบบประกาศ และผู้ติดเชื้อ จัดซื้อจัดจ้างภาครัฐผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์(EGP)ระบบบันทึกบัญชี(E-laas) ระบบศูนย์ข้อมูล บุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติLHR นอกจากนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง ได้ใช้ข้อมูลต่างๆนี้ ไปใช้ สนับสนุนการตัดสินใจและการ กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน Thailand ๔.๐ ต่อไป

๕. นโยบายสวัสดิการและผลตอบแทน

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง มีการกำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์และ สวัสดิการต่างๆ ตามความรับผิดชอบ สอดคล้องกับความสามารถของพนักงานในทุกระดับภายในองค์กรโดยมีการ ประเมินและวิเคราะห์ค่างานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้มีความเป็นปัจจุบันตลอดเวลาและเหมาะสมกับ ระดับ รับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งให้สอดคล้องกับการดำเนินขององค์กร เพื่อให้พนักงานได้รับผลตอบแทน และสวัสดิการ ที่เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย

๖. นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง ให้ความสำคัญอย่างมากกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานส่วนตำบลทุกระดับภายในองค์กร รวมทั้งการสื่อสารภายใน องค์กรแบบ ๒ ทาง (Two way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่างๆ แลกเปลี่ยนแนวคิด มุมมองเสนอ แนวคิด ใหม่ๆ เชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน และนำผลที่ได้รับไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงาน และกระบวนการ ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Team of Professionals) โดย มุ่งเน้นการสร้างค่านิยม และ วัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการประสานงานและการท างานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในปีที่ผ่านมาองค์การบริหาร ส่วนตำบลโนนรัง ได้จัดกิจกรรมต่างๆ มากมาย เช่น การจัด กิจกรรมทำความสะอาดในหน่วยงาน (กิจกรรม ๕ ส.) การ แข่งขันกีฬาสร้างสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นการจัดกิจกรรมจิตอาสาร่วมกับประชาชนทั่วไป เป็นต้น

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ.๒๕๖๕ – พ.ศ.๒๕๖๗)

๑. นโยบายด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง

รายการ	ตัวชี้วัด
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑. ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารองค์การบริหาร ส่วนตำบลโนนรัง ในการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัด อัตรากำลังของ พนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการและ นำไปสู่การ กำหนดจำนวนประเภทและระดับตำแหน่งเสนอ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การ บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง พิจารณา ๒. มีการติดตามประเมินผลและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่องนำไปสู่กำหนดเสนอคณะกรรมการพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง เช่น การปรับปรุงตำแหน่ง สำหรับ พนักงานส่วนตำบลให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น การขอเพิ่ม อัตรากำลังของข้าราชการ/พนักงานจ้างการปรับเปลี่ยน ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ เป็นต้น

๒. นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก

รายการ	ตัวชี้วัด
การสรรหาและคัดเลือก	๑. มีแนวทางในการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ ของคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง กำหนด ๒. การสรรหาพนักงานส่วนตำบลตามกรอบระยะเวลาในการ สรรหา บรรจุ และแต่งตั้งตามระเบียบ/ประกาศ/มติ กอบต. อย่างชัดเจน ๓. มีแผนงานและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งกรอบ อัตรากำลัง ๔. มีแผนงานและสามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ตามกรอบ อัตรากำลัง

๓. นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน

รายการ	ตัวชี้วัด
การบริหารผลการปฏิบัติงาน	๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล ราชการ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อน ของข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง ๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ แต่ละตำแหน่ง แต่ละกอง ราชการ/ส่วน เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไข ในการคัดเลือกบุคคลที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง ความก้าวหน้าในอาชีพและเป็นเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น ๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจำผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการในแต่ละตำแหน่ง และเป็นการส่งเสริม แรงจูงใจพนักงานส่วนตำบลให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และแข่งขันกันด้วยผลงาน

๔. นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

รายการ	ตัวชี้วัด
การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูล บุคคลขององค์กร ๓. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ ๔. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบให้บริการด้านการทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับเทคโนโลยี ฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้ เช่น - โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ พนักงานจ้าง พนักงานครู(ระบบ HR) - โปรแกรมระบบ E-laas E-office E-plan E-gp และccis

๕. นโยบายด้านสวัสดิการและผลตอบแทน

รายการ	ตัวชี้วัด
สวัสดิการและผลตอบแทน	๑. พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่๗) พ.ศ.๒๕๔๘ ๒. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยส่วนราชการ เกี่ยวกับการรักษาพยาบาลพนักงานส่วนท้องถิ่น ๒๕๔๑ แก้ไข ถึง พ.ศ.๒๕๔๙ ๓. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยส่วนราชการ เกี่ยวกับการศึกษาของบุตรพนักงานส่วนท้องถิ่น พ๒๕๔๑.ศ. แก้ไขถึง พ.ศ.๒๕๔๙ ๔. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าเช่า ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ๒๕๔๘ พ.ศ. แก้ไขถึง พ.ศ. ๒๕๕๙ ๕. ปฏิบัติตามระเบียบคณะกรรมการ ก.กลางเรื่องหลักเกณฑ์ และวิธีการขอรับเงินค่าของขวัญของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ. ศ. ๒๕๔๘ ๖. ปฏิบัติตามประกาศ ก.กลาง เรื่อง กำหนดเงื่อนไข กำหนด ประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ มี เงินรางวัลประจำปี สำหรับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานเจ้า ขององค์การบริหาร ส่วนตำบล.ศ. ๒๕๕๘ ๗. ปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัด เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการ ให้พนักงานส่วนตำบลลูกจ้างของพนักงานส่วนตำบลได้รับเงิน เพิ่มการครองชีพชั่วคราว

๖.นโยบายด้านการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

รายการ	ตัวชี้วัด
การสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร	๑. มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนการสัมพันธ์ขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการให้บุคลากรทำงานให้มีประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร ๒. จัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานส่วนตำบลที่ สะท้อนภาพการทำงาน ขององค์กร เช่น กิจกรรม ๕ ส. กิจกรรม Cleaning Day, Sport Day, จิตอาสาทำความดีด้วยหัวใจ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานเพื่อสร้าง บรรยากาศในการทำงาน บทบาทภาระหน้าที่สร้างภาพลักษณ์ที่ดีของ หน่วยงานให้บุคคลทั่วไปได้ทราบ ๓. ผู้บริหารได้จัดประชุมพนักงานส่วนตำบลเป็นประจำทุกสัปดาห์และ ทุกเดือนเพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้มีข้อเสนอแนะตลอดจนปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างทบทวนและแก้ไขปัญหอันเป็นการ สร้างความผูกพันภายในองค์กร ๔. พนักงานส่วนตำบลทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรม การส่งเสริมด้าน จริยธรรมและการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติขององค์กรบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง ๕. ผู้บริหารทุกระดับมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่าง หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และองค์กรเอกชนต่อไป ๖. ผู้บริหารทุกระดับมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาบุคคลมีความผูกพัน ภายในเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม คุณธรรม ความโปร่งใสใน การดำเนินงานภายในองค์กรต่อไป

ขั้นตอนการติดตามผลในการทำงานภายในองค์กร ดังนี้

๑. มอบหมายงานให้ปฏิบัติด้วยตนเอง
๒. เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยได้ในกรณีที่มีปัญหา
๓. ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในระยะเริ่มแรก และค่อย ๆ ลดการตรวจสอบลงเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชา แนใจว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับการสอนได้ถูกต้อง
๔. แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนที่ผู้ใต้บังคับบัญชายังต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจในตัวเองชื่อและแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อการปฏิบัติงานสม ยิ่งขึ้น

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบชัดเจนองค์กรบริหารส่วนตำบลให้ จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (การพัฒนาบุคลากร การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ) การพัฒนาคุณภาพชีวิต บรรลุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคคล หน่วยงาน เป็นต้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติตำแหน่ง นั้นได้อย่างมี ประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนการพัฒนาส่วนตำบลพนักงานส่วนตำบลต้องกำหนดตามกรอบ ของแผนพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้จัดทำขึ้น โดยให้กำหนดเป็นแผนพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานพนักงานส่วนตำบล