



นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง

อำเภอขำนิ จังหวัดบุรีรัมย์

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเมือง

อำเภอขำนิ จังหวัดบุรีรัมย์

โทรศัพท์ / โทรสาร ๐ ๔๔๖๐ ๙๐๖๑

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง อำเภอขำนิ จังหวัดบุรีรัมย์

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องมีความรู้ความเข้าใจกระบวนการและกิจกรรมต่าง ๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งจะต้องเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบและวิธีปฏิบัติต่าง ๆ ที่ควบคุมและกำกับกำกับการดำเนินการ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมเข้ามาสู่องค์กร โดยยึดหลักของคุณธรรมในการดำเนินการ ประกอบกับการผลักดันให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ต้องมอบบทบาทตนเอง เลยกออกไปจากกรอบความคิดเดิม ไปสู่บทบาทและกระบวนการพัฒนาใหม่ ที่จะต้องเสริมสร้างคุณค่าของความสามารถ และความเจริญที่มั่นคง ยั่งยืน ให้กับบุคลากรในองค์กร

เป้าหมายการพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคล

แนวคิดและทิศทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ และหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นดังนี้

๑.องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีความเป็นอิสระตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖

๒.องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารบุคคลที่มีความทันสมัย และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ในการบริหารงาน สามารถใช้ทรัพยากรบุคคลในการบริหารงานและจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งเป็นไปตามความในมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช ๒๕๔๒

๓.องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่รองรับภารกิจที่ได้รับบริการถ่ายโอนมาจากราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาค ตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๓ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔.องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรและระบบการบริหารงานบุคคล

เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายและพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยางมุ่งเน้นนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑.นโยบายด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง

เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ได้มีการใช้เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่างๆ ในการวางแผนอัตรากำลัง โดยเปรียบเทียบภารกิจการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กรต่อไป

/๒.นโยบายด้านการสรรหา....

๒.นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก

การสรรหาบุคลากรเชิงรุกเป็นสิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง ให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยางจึงมีการรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบลประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล สำหรับการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยางให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานควบคู่กับความเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการผ่านการพิจารณาร่วมกันของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานรวมทั้งใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยสนับสนุน ซึ่งมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรด้านนั้น ๆ ประสบความสำเร็จในสายวิชาชีพและจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรต่อไป

๓.นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยางมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงาน โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (kpi) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินขีดความสามารถต่างๆ และนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและผู้บริหารมาใช้เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๔.นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยางนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้อง และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน และเป็นการรองรับ Thailand ๔.๐ ต่อไปนี้

๕.นโยบายด้านสวัสดิการและผลตอบแทน

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยางมีการกำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ ตามความรับผิดชอบ สอดคล้องกับความสามารถของพนักงานส่วนตำบลทุกระดับภายในองค์กร โดยมีการประเมินและวิเคราะห์ค่าจ้างตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้มีความปัจจุบันและเหมาะสมกับระดับหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งให้สอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นธรรม

๖.นโยบายด้านการสร้างความสัมพันธ์และความผูกพันภายในองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยางให้ความสำคัญอย่างมากกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสมาชิกสภาองค์กรการบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบลทุกระดับภายในองค์กร รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบ ๒ ทาง (Two Way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่างๆ แลกเปลี่ยนแนวคิดมุมมอง นำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เชิงสร้างสรรค์ของพนักงานส่วนตำบล และนำผลที่ได้รับไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานและกระบวนการต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยมุ่งเน้นการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดประสานงานและการดำเนินงานร่วมกันอย่างมี

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. นโยบายด้านการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง

รายการ	ตัวชี้วัด
การวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง	<ol style="list-style-type: none">๑. จุดใช้แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยางในการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างเพื่อจัดทำกรอบอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการและนำไปสู่การกำหนดจำนวนประเภทและระดับตำแหน่งเสนอกomiteกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยางพิจารณา๒. มีการติดตามประเมินผลและปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปีอย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การกำหนดจำนวนตำแหน่งเพิ่มหรือลดจำนวนตำแหน่งเสนอกomiteกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์เช่นการปรับปรุงตำแหน่งสำหรับพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นการขอเพิ่มอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบลที่พนักงานจ้างการปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ฯลฯ

๒. นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก

รายการ	ตัวชี้วัด
การสรรหาและคัดเลือก	<ol style="list-style-type: none">๑. มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์กำหนด๒. สรรหาพนักงานส่วนตำบลตามกรอบระยะเวลาในการสรรหาบรรจุและแต่งตั้งตามระเบียบประกาศมติดอกอย่างชัดเจน๓. มีแผนและสามารถสรรหาบรรจุและแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตราค่าจ้าง๔. มีแผนและสามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ตามกรอบอัตราค่าจ้าง

๓.นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน

รายการ	ตัวชี้วัด
การบริหารผลการปฏิบัติงาน	<p>๑.ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบลเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง</p> <p>๒.KPL ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่งแต่ละสำนักกองเพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและเป็นเงื่อนไขในการกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น</p> <p>๓.ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพเพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของพนักงานส่วนตำบลในแต่ละตำแหน่งและเป็นการส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงานส่วนตำบลให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและแข่งขันกันด้วยผลงาน</p>

๔.นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

รายการ	ตัวชี้วัด
การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	<p>๑.มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการใช้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒.มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลขององค์กร</p> <p>๓.มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๔.การพัฒนาระบบงานหรือระบบให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้ เช่น</p> <p>๔.๑โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของราชการพนักงานจ้างพนักงานครูและระบบ LHR</p> <p>๔.๒ โปรแกรมระบบ E-laas E-office E-plan E-gp ccis ฯลฯ</p>

๕.นโยบายด้านสวัสดิการผลตอบแทน

รายการ	ตัวชี้วัด
สวัสดิการและผลตอบแทน	<p>๑.ถือปฏิบัติตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่นพ.ศ. ๒๕๐๐</p> <p>๒.ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลพนักงานส่วนท้องถิ่นพ.ศ. ๒๕๔๑</p> <p>๓.ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรพนักงานส่วนท้องถิ่นพ.ศ. ๒๕๔๑</p> <p>๔.ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่นพ.ศ.๒๕๔๘</p> <p>๕. ถือปฏิบัติตามระเบียบคณะกรรมการว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการขอรับเงินทำขวัญและพิจารณาเงินทำขวัญราชการและลูกจ้างพ.ศ. ๒๕๕๐</p> <p>๖.ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์เรื่องกำหนดมาตรฐานอัตราทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์เงื่อนไขและวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลพ.ศ.๒๕๕๘</p> <p>๗. ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว(ฉบับที่ ๒)</p>

/๖. นโยบายด้านการสร้างควมสัมพันธ์...

๖.นโยบายด้านการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

รายการ	ตัวชี้วัด
<p>การสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร</p>	<p>๑ มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร</p> <p>๒ จัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานส่วนตำบลที่สะท้อนภาพการทำงานขององค์กร</p> <p>๓ ผู้บริหารได้จัดประชุมพนักงานส่วนตำบลเป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้ให้ข้อเสนอแนะและนำความคิดเห็น ตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างการยอมรับ ทบทวนและแก้ไขปัญหานั้นเป็นการสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร</p> <p>๔ พนักงานส่วนตำบลทุกระดับ เข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริมจริยธรรมและการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการที่องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยางจัดให้มีขึ้น และที่จัดร่วมกับหน่วยงานอื่น และสามารถประยุกต์หลักสูตรต่างๆ มาใช้ปฏิบัติราชการ</p> <p>๕ ผู้บริหารทุกระดับมีส่วนร่วมในกิจกรรมการแข่งขันกีฬา ท้องถิ่นสัมพันธ์และการแข่งขันกีฬาเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานราชการหน่วยงานรัฐวิสาหกิจและองค์กรเอกชน</p> <p>๖ ผู้บริหารทุกระดับมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันและอยู่กับองค์กรตลอดจนเป็นต้นแบบและแสดงแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนิน</p>

/ขั้นตอน....

ขั้นตอนการติดตามผลให้กระทำดังนี้

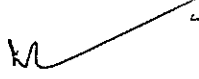
๑. มอบหมายงานให้ปฏิบัติด้วยตนเอง

๒. เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยได้ในกรณีที่มีปัญหา

๓. ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในระยะเริ่มแรกและค่อยๆลดการตรวจสอบลงเมื่อผู้บังคับบัญชาแน่ใจว่าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ถูกต้อง

๔. แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติได้ดีและส่วนที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเองและแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อการปฏิบัติงานที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้นเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบชัดเจนจึงเห็นควรจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่คุณธรรมจริยธรรมอันจะทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นๆได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาบุคลากรก่อนขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้จัดทำขึ้นโดยให้กำหนดแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีกำหนดระยะเวลา ๓ ปีทำกรอบของแผนอัตรากำลังและของพนักงานส่วนตำบล



(นายพนรัตน์ อุบลผื่อน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง