



นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
(พ.ศ.๒๕๖๑ - พ.ศ.๒๕๖๓)

องค์การบริหารส่วนตำบลชะแมบ
อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลชะแมบ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจกระบวนการ และกิจกรรมต่างๆ ด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล และเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ และวิธีปฏิบัติต่างๆ ที่ควบคุมและกำกับ การ ดำเนินการ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมเข้ามาสู่องค์กร โดยยึดหลักของ คุณธรรมในการดำเนินการ ประกอบ กับเป็นการผลักดันให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ต้องมอบบทบาท ตนเอง เลยกออกไปจากกรอบความคิดเดิมไปสู่บทบาท และกระบวนการที่ใหม่ ที่จะต้องเสริมสร้างคุณค่าของ ความสามารถ ความสัมฤทธิ์ผล และความเจริญที่มั่นคง ยั่งยืน ให้กับบุคลากรและองค์กร เป้าหมายการพัฒนา ระบบบริหารงานบุคคล แนวคิดและทิศทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามเจตนารมณ์ ของ รัฐธรรมนูญและหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงกำหนดเป้าหมายของการ พัฒนาระบบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคล ที่มีความเป็นอิสระตาม เจตนารมณ์ของ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็นระบบที่ยึดหลักการการบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี

๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบบริหารงานบุคคลที่มีความทันสมัย และมี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ในการบริหารงาน สามารถใช้ทรัพยากรบุคคลในการบริหารและจัดการให้เกิด ประโยชน์สูงสุด โดยมี ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ รองรับ ภารกิจ ที่ได้รับการถ่ายโอนจากราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาคตามแผนการ กระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๓ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรและระบบบริหารงานบุคคล เพื่อตอบสนองนโยบายดังกล่าวในการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงมุ่งเน้นที่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ในด้าน ต่างๆ ดังนี้

๑. นโยบายวิเคราะห์อัตรากำลัง

เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของพนักงานและองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ได้มีการใช้เครื่องมือ ทางสถิติและตัวชี้วัดต่างๆ ในการวางแผนอัตรากำลัง โดยเปรียบเทียบภารกิจการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการ บริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากร บุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กรต่อไป

๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

การสรรหาบุคลากรเชิงรุกเป็นสิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มี คุณภาพ อนาคต จึงมีประกาศรับสมัครพนักงานจ้างในระบบเปิด และการรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นตาม ประกาศ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล สำหรับการคัดเลือกพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบล ชะแมบ ให้ความสำคัญ กับการคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับ งานควบคู่กับความเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะด าเนินการผ่านการพิจารณาร่วมกันของ คณะกรรมการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้ การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง งาน รวมทั้งใช้เทคโนโลยีเครื่องมือที่ทันสมัยมา สนับสนุน ซึ่งมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรนั้นๆ ประสบความสำเร็จใน สายวิชาชีพ และจะน าไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนของ องค์กรต่อไป

๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน

อบต. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและ กลยุทธ์ของทุกสายงาน โดยน าระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) จากเป้าหมายขององค์กร ลงสู่ระดับหน่วยงานและ บุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินขีดความสามารถต่างๆ Corporacy Competency องค์การบริหารส่วนตำบลระบบระบบการบริหารผลการปฏิบัติของพนักงานและ ผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

อบต. นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุน การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้อง และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น การสรรหาและ เลือกรสรร พนักงานอบต. (การประกาศรับโอนย้ายพนักงานอบต. การรับสมัครพนักงานจ้าง) ระบบ กระบวนการอิเล็กทรอนิกส์ ระบบการจัดการข้อมูลความรู้และการประเมินขีดความสามารถ และการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร ระบบการบริหาร สวัสดิการสังคม (เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ติดเชื้อ HIV)ระบบ ประกาศจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐผ่านระบบ อิเล็กทรอนิกส์ (EGP) ระบบบันทึกบัญชี (E-laas) ระบบศูนย์ข้อมูล บุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลระบบ ได้ใช้ข้อมูลต่างๆนี้ ไปใช้ สนับสนุนการตัดสินใจและการกำหนดนโยบายการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้องค์กรประสบ ความสำเร็จอย่างยั่งยืน และเป็นการรองรับ Thailand ๔.๐ ต่อไป

๕. นโยบายสวัสดิการและผลตอบแทน

องค์การบริหารส่วนตำบลระบบ มีการกำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการ ต่างๆตาม ความรับผิดชอบ สอดคล้องกับความสามารถของพนักงานในทุกระดับภายในองค์กร โดยมีการ ประเมินและวิเคราะห์ ค่างานตามมาตรฐานก าหนดตำแหน่งให้มีความเป็นปัจจุบันตลอดเวลาและเหมาะสม กับระดับหน้าที่ความรับผิดชอบ ของแต่ละตำแหน่งให้สอดคล้องกับการด าเนินขององค์กร เพื่อให้พนักงาน ได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์และ สวัสดิการที่เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย อย่างเป็นธรรม

๖. นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลระบบ ให้ความสำคัญอย่างมากกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บริหาร สมาชิกสภาอบต. และพนักงานอบต.ทุกระดับภายในองค์กร รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบ ๒ ทาง (Two way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่างๆ แลกเปลี่ยนแนวคิดมุมมอง นำเสนอ แนวคิดใหม่ๆ เชิงสร้างสรรค์ของ พนักงาน และน าผลที่ได้รับไปปรับปรุงแนวทางการด าเนินงานและ กระบวนการต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และส่งเสริมการท างานเป็นทีม (Team of Professionals) โดยมุ่งเน้นการสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรให้เกิด การประสานงานและการท างานร่วมกันอย่างมี ประสิทธิภาพ ซึ่งในปีที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลระบบจึงจัด กิจกรรมต่างๆ มากมาย เช่น การจัด กิจกรรมทำความสะอาดในสำนักงาน (กิจกรรม ๕ ส.) การจัดกิจกรรมจิตอาสา ร่วมกับประชาชนทั่วไป

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. นโยบายด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง

| รายการ | ตัวชี้วัด |
|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| แผนอัตรากำลัง | <p>๑. ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลชะแมบ ในการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงาน ในแต่ละส่วนราชการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวนประเภท และ ระดับตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลชะแมบพิจารณา</p> <p>๒. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดจำนวน/ตำแหน่ง เพิ่ม หรือ ลด จำนวนตำแหน่ง เสนอ คณะกรรมการพนักงานอบต. จังหวัด พระนครศรีอยุธยา เช่น การปรับปรุงตำแหน่งสำหรับพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นการขอเพิ่มอัตรา กำลังข้าราชการ/พนักงานจ้าง,การปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานจ้าง ทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ</p> |

๒. นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก

| รายการ | ตัวชี้วัด |
|---------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| การสรรหาและคัดเลือก | <p>๑. มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและ หลักเกณฑ์ของ คณะกรรมการพนักงานอบต.จังหวัด กำหนด</p> <p>๒.สรรหาพนักงานส่วนตำบลตามกรอบระยะเวลาใน การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ตามระเบียบ/ประกาศ/ มติ ก.อบต. อย่าง ชัดเจน</p> <p>๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ ตามกรอบ อัตรากำลัง</p> <p>๔. มีแผนและสามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ตาม กรอบอัตรา กำลัง</p> |

๓. นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน

| รายการ | ตัวชี้วัด |
|--------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| การบริหารผลการปฏิบัติงาน | <p>๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของ ข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง</p> <p>๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐาน ก าหนดตำแหน่ง ของแต่ละตำแหน่ง แต่ละกอง /ส่วนเพื่อก ำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือก บุคคลที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าใน อาชีพ และเป็นเงื่อนไขในการกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น</p> <p>๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการ ในแต่ละตำแหน่ง และเป็นการส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงานส่วนต่าบลให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและแข่งขันกันด้วย ผลงาน</p> |

๔. นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

| รายการ | ตัวชี้วัด |
|---------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วย เทคโนโลยีสารสนเทศ | <p>๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลขององค์กร</p> <p>๓. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๔. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้ เช่น -โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ พนักงานจ้าง พนักงานครู ระบบ HR - โปรแกรมระบบ E-laas,E-office,E-plan,E-gp,ccis</p> |

๕. นโยบายด้านสวัสดิการและผลตอบแทน

| รายการ | ตัวชี้วัด |
|----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| สวัสดิการและผลตอบแทน | <p>๑.พระราชบัญญัติ บำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๔๘</p> <p>๒. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ แก้ไขถึง ๒๕๔๙</p> <p>๓.ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ แก้ไขถึง ๒๕๔๙</p> <p>๔. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าเช่าบ้านของ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ แก้ไขถึง ๒๕๕๙</p> <p>๕.ปฏิบัติตามระเบียบคณะกรรมการ ก.กลางเรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการขอรับเงินค่าทำขวัญของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘</p> <p>๖.ปฏิบัติตามประกาศ ก.กลาง เรื่อง กำหนดเงื่อนไขและวิธีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำ ปีสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> |

๖.นโยบายด้านการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

| รายการ | ตัวชี้วัด |
|------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| การสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร | <p>๑. มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร</p> <p>๒. จัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานส่วนตำบลที่สะท้อนภาพการทำงานขององค์กร เช่น กิจกรรม ๕ ส. กิจกรรม Big Cleaning Day, จิตอาสา เพื่อให้ พนักงานทุกคนร่วมมือกันจัดทำกิจกรรม,และเพื่อสร้าง บรรยากาศในการทำงาน บทบาทภาระหน้าที่ ,สร้าง ภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงานให้บุคคลทั่วไปได้ทราบและ เข้าใจ</p> <p>๓. ผู้บริหารได้จัดประชุมพนักงานเป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้ให้ข้อเสนอแนะนำความคิดเห็น ตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างการ ยอมรับทบทวน และแก้ไขปัญหาอันเป็นการสร้างความผูกพัน ที่ดีในองค์กร</p> |

| รายการ | ตัวชี้วัด |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <p>๔. พนักงานระดับเข้าร่วมกิจกรรม การส่งเสริมจริยธรรมและการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการที่องค์การบริหารส่วนตำบลวังน้อยจัดขึ้น และที่จัดร่วมกับหน่วยงานอื่น และสามารถประยุกต์หลักธรรมต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติราชการ</p> <p>๕. ผู้บริหารทุกระดับ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการแข่งขันกีฬา ท้องถิ่นสัมพันธ์และการแข่งขันกีฬาเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจและองค์กรเอกชนในเขตอำเภอเมือง</p> <p>๖. ผู้บริหารทุกระดับ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนา บุคลากร ให้มีความผูกพันและอยู่กับองค์กรตลอดจนผู้บริหาร ทุกระดับ เป็นต้นแบบและแสดงแบบอย่างที่ดีในด้าน จริยธรรม คุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของ องค์กร</p> |

ขั้นตอนการติดตามผลให้กระทำดังนี้

๑. มอบหมายงานให้ปฏิบัติด้วยตนเอง
๒. เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยได้ ในกรณีที่มีปัญหา
๓. ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในระยะเริ่มแรก และค่อยๆ ลดการตรวจสอบลงเมื่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาแน่ใจว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับการสอนได้ถูกต้อง
๔. แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติได้ดีและส่วนที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง และแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อการปฏิบัติงานสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบชัดเจน ควรให้อบต.จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานอบต. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะท าให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่าง มีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานอบต. ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาบุคลากร ของ อบต.ที่อบต.ได้จัดทำขึ้น โดยให้กำหนดเป็นแผนพัฒนาพนักงานอบต.มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ของพนักงานอบต