**นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล**

**(พ.ศ.๒๕๖4- พ.ศ.๒๕๖6)**

**ของ**

**องค์การบริหารส่วนตำบลส้มป่อย**

**อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ**

-1-

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจกระบวนการ และ

กิจกรรมต่างๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคล และเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ และวิธีปฏิบัติต่างๆ ที่ควบคุมและกำกับการดำเนินการเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมเข้ามาสู่องค์กร โดยยึดหลักของคุณธรรมในการดำเนินการ ประกอบกับเป็นการผลักดันให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ต้องมอบบทบาท ตนเองออกไปจากกรอบความคิดเดิมไปสู่บทบาทและกระบวนการตามทัศนะใหม่ ที่จะต้องเสริมสร้างคุณค่าของความสามารถ ความสัมฤทธิผล และความเจริญที่มั่นคง ยั่งยืนให้กับบุคลากรและองค์กร

 **เป้าหมายการพัฒนาระบบบริหารบุคคล**

 แนวคิดและทัศทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญและหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

 ๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคล ที่มีความเป็นอิสระตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็นระบบที่ยึดหลักการการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

 ๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบบริหารงานบุคคลที่มีความทันสมัย และมีประสิทธิภาพประสิทธิผล ในการบริหารงาน สามมารถใช้ทรัพยากรบุคคลในการบริหารและจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

 ๓. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่รองรับภารกิจ ที่ได้รับการถ่ายโอนจากราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาคแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๓ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

 ๔. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรและระบบบริหารงานบุคคล เพื่อตอบสนองนโยบายดังกล่าวในการบริหารทรัพยากรบุคล จึงมุ่งเน้นที่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ ดังนี้

 **๑. นโยบายวิเคราะห์อัตรากำลัง**

 เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์กรที่มีประสิทธิภาพได้มีการใช้เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่างๆในการวางแผนอัตรากำลัง โดยเปรียบเทียบภารกิจการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างประสิทธิภาพ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กรต่อไป

 **๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก**

 การสรรหาบุคลากรเชิงรุกเป็นสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพองค์การบริหารส่วนตำบลจึงมีประกาศรับสมัครพนักงานจ้างในระบบเปิด และการรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล สำหรับการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลส้มป่อย ให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ ตามหลักเกณฑ์การคัดเลือก

-2-

 **๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน**

องค์การบริหารส่วนตำบลมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล อย่างเป็นธรรมรวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงานโดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน(KPI) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินขีด ความสามารถต่างๆ Corporacy Competency องค์การบริหารส่วนตำบลนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติของ พนักงานและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

 **๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ**

องค์การบริหารส่วนตำบลนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคล เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้อง และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น การสรรหา และเลือกสรรพนักงานส่วนตำบล (การประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล การรับสมัครพนักงานจ้าง ) ระบบกระบวนการอิเล็กทรอนิกส์ ระบบการจัดการข้อมูลความรู้และการประเมินขีด ความสามารถและการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระบบการบริหารสวัสดิการสังคม (เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และ ผู้ติดเชื้อ HIV) ระบบประกาศจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (EGP) ระบบบันทึกบัญชี (E-laas) ระบบ ศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) นอกจากนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลส้มป่อย ได้ใช้ข้อมูลต่างๆนี้ ไปใช้สนับสนุนการตัดสินใจและการกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้องค์กรประสบ ความสำเร็จอย่างยั่งยืน และเป็นการรองรับ Thailand ๔.0 ต่อไป

 **๕. นโยบายสวัสดิการและผลตอบแทน**

องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลส้มป่อย มีการกำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการ ต่างๆ ตามความรับผิดชอบ สอดคล้องกับความสามารถของพนักงานในทุกระดับภายในองค์กร โดยมีการประเมินและ วิเคราะห์ค่างานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้มีความเป็นปัจจุบันตลอดเวลาและเหมาะสมกับระดับหน้าที่ความ รับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งให้สอดคล้องกับการดำเนินขององค์กร เพื่อให้พนักงานได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย อย่างเป็นธรรม

 **๖. นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร**

องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลส้มป่อย ให้ความสำคัญอย่างมากกับกรสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บริหารสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุกระดับภายในองค์กร รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบ ๒ ทาง (Two way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่างๆ แลกเปลี่ยนแนวคิดมุมมอง นำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน และนำผลที่ได้รับไปปรับปรุงแนว ทางการดำเนินงานและกระบวนการต่าง ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Team of Profesionals โดยมุ่งเน้นการสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่าง มีประสิทธิภาพ ซึ่งในปีที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลส้มป่อยจึงจัดกิจกรรมต่างๆ มากมาย เช่น การจัด กิจกรรมทำความสะอาดในสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล (กิจกรรม ๕ ส.) การแข่งขันกีฬาท้องถิ่นสัมพันธ์ ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจัตุรัสการจัดกิจกรรมจิตอาสาร่วมกับประชาชนทั่วไป

 -3-

**การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล**

**1.นโยบายด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง**

|  |  |
| --- | --- |
| รายการ | ตัวชี้วัด |
| แผนอัตรากำลัง | ๑. ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลส้มป่อยในการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการ และนำไปสู่การกำหนด จำนวนประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบลส้มป่อยพิจารณา๒. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่าง ต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดจำนวน/ตำแหน่ง เพิ่ม หรือลด จำนวน ตำแหน่ง เสนอ คณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิเช่น การปรับปรุงตำแหน่งสำหรับพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นการขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ/ พนักงานจ้าง,การปรับเกลี่ยตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล การกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพิ่ม  |

**2. นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก**

|  |  |
| --- | --- |
| **รายการ** | **ตัวชี้วัด** |
| การสรรหาและคัดเลือก | ๑.มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดกำหนด ๒.สรรหาพนักงานส่วนตำบลตามกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ตามระเบียบ ตามประกาศ ตามมติ ก.อบต. อย่างชัดเจน๓.มีแผนอัตรากำลังและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบ อัตรากำลัง ๔.มีแผนและสามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ตามกรอบ อัตรากำลัง |

-4-

**3. นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน**

|  |  |
| --- | --- |
| **รายการ** | **ตัวชี้วัด** |
| การบริหารผลการปฏิบัติงาน | 1.ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้น เงินเดือนของข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง ๒.KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของแต่ละตำแหน่ง แต่ละกอง /ส่วนเพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไข ในการคัดเลือกบุคคลที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพ และเป็นเงื่อนไขในการกำหนดระดับ ตำแหน่งให้สูงขึ้น ๓.ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและ จัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพเพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนา คุณภาพงานของข้าราชการในแต่ละตำแหน่ง และเป็นการส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและแข่งขันกันด้วยผลงาน |

**4. นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ**

|  |  |
| --- | --- |
| **รายการ** | **ตัวชี้วัด** |
| การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วย เทคโนโลยีสารสนเทศ | ๑.มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบ การให้บริหารทรัพยากรบุคคล2.มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูล เกี่ยวกับบุคคลขององค์กร๓.มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ๔.มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบให้บริการด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับเทคโนโลยี สารสนเทศ ฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้ เช่น โปรแกรมระบบสารสนเทศของบุคคล ของข้าราชการพนักงานจ้าง พนักงานครู ในระบบ LHR-โปรแกรมระบบ E-laas,E-office,E-plan,E-gp,ccis |

-5-

**5. นโยบายด้านสวัสดิการและผลตอบแทน**

|  |  |
| --- | --- |
| **รายการ** | **ตัวชี้วัด** |
| สวัสดิการและผลตอบแทน | ๑.พระราชบัญญัติ บำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๔๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม2.ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยสวัสดิการ เกี่ยวกับการรักษาพยาบาลพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม๓.ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยสวัสดิการ เกี่ยวกับการศึกษาของบุตรพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม4.ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าเช่าบ้าน ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม๕.ปฏิบัติตามระเบียบคณะกรรมการก.กลางเรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการขอรับเงินค่าทำขวัญของพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม๖.ปฏิบัติตามประกาศ ก.กลาง เรื่อง กำหนดเงื่อนไขและ วิธีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมี ลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานองค์การ บริหารส่วนตำบลลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฃัยภูมิกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับเงินเพิ่มการครอง(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ |

-6-

**6. นโยบายด้านการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร**

|  |  |
| --- | --- |
| **รายการ** | **ตัวชี้วัด** |
| การสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร | 1.มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงานและจัดกระบวนการทำงานที่สร้างความสัมพันธ์ขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการ ปฏิบัติงานให้กับบุคลากร 2.จัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลที่สะท้อนภาพการทำงานของ องค์กร เช่น กิจกรรม ๕ ส. กิจกรรม Big Cleaning Day,Sport Day,จิตอาสา เพื่อให้พนักงานทุกคนร่วมมือ กันจัดทำกิจกรรม,และเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน บทบาทภาระหน้าที่ ,สร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงานให้ บุคคลทั่วไปได้ทราบและเข้าใจ 3.ผู้บริหารได้จัดประชุมพนักงานส่วนตำบล เป็นประจำ ทุกเดือน เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้ให้ข้อเสนอแนะนำความคิดเห็นตลอดจนปัญหาอุปสรรค์ในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างการยอมรับทบทวนและแก้ไขปัญหาอันเป็นการสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร ๔.พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างเข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริมจริยธรรมและการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติ ราชการที่องค์การบริหารส่วนตำบลส้มป่อยจัดขึ้น และที่จัดร่วมกับ หน่วยงานอื่น และสามารถประยุกต์หลักธรรม ต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติราชการ5.ผู้บริหารทุกระดับ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการแข่งขันกีฬา สร้างความสัมพันธ์ในองค์กรและร่วมการแข่งขันกีฬาเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่าง หน่วยงานราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และองค์กรเอกชนในเขตอำเภอจัตุรัส ๖.ผู้บริหารทุกระดับ มีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนา บุคลากร ให้มีความผูกพันและอยู่กับองค์กรตลอดจนผู้บริหารทุกระดับ เป็นต้นแบบและแสดงแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม คุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กร |

-7-

 **ขั้นตอนการติดตามผลให้กระทำดังนี้**

1.. มอบหมายงานให้ปฏิบัติด้วยตนเอง

2. เปิดโอกาสให้ชักถามข้อสงสัยได้ ในกรณีที่มีปัญหา

3.ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในระยะเริ่มแรก และค่อยๆ ลดการตรวจสอบลง เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาแน่ใจว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับการสอนได้ถูกต้อง

4.แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติได้ดีและ ส่วนที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง และแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อการปฏิบัติงาน สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบชัดเจน ควรให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้จัดทำขึ้น โดยให้กำหนดเป็นแผนพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนของอัตรากำลัง 3 ปีขององค์การบริหารส่วนตำบล