**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 ขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบลส้มป่อยพิจารณา  ๒. 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. อย่างชัดเจน  ๓.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 การให้บริหารทรัพยากรบุคคล  2.มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูล เกี่ยวกับบุคคลขององค์กร  ๓.มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ  ๔.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 และที่แก้ไขเพิ่มเติม  2.ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยสวัสดิการ เกี่ยวกับการรักษาพยาบาลพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม  ๓.ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยสวัสดิการ เกี่ยวกับการศึกษาของบุตรพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม  4.ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าเช่าบ้าน ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม  ๕.ปฏิบัติตามระเบียบคณะกรรมการก.กลางเรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการขอรับเงินค่าทำขวัญของพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม  ๖.ปฏิบัติตามประกาศ ก.กลาง เรื่อง กำหนดเงื่อนไขและ วิธีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมี ลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานองค์การ บริหารส่วนตำบลลูกจ้าง  และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฃัยภูมิกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างขององค์การบริหาร  ส่วนตำบลได้รับเงินเพิ่มการครอง(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 มาใช้ในการปฏิบัติราชการ  5.ผู้บริหารทุกระดับ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการแข่งขันกีฬา สร้างความสัมพันธ์ในองค์กรและร่วมการแข่งขันกีฬาเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่าง หน่วยงานราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และองค์กรเอกชนในเขตอำเภอจัตุรัส  ๖.ผู้บริหารทุกระดับ มีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนา บุคลากร ให้มีความผูกพันและอยู่กับองค์กรตลอดจนผู้บริหาร  ทุกระดับ 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