



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้สอดคล้องกับโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) และตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการจัดทำ เพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลอย่างยั่งยืน

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล จึงประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ผู้บังคับบัญชาบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาวปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด เป็นไปตามระเบียบ หนังสือสั่งการ และให้สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล รายละเอียดตามเอกสารแนบ

ประกาศ ณ วันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๓

(นายศักดิ์ดา พุทธเพราะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว

บทที่ ๑ บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

บุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานของทุกองค์กร ถ้าขาดการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิผล ล่าช้า และเกิดความเสียหายต่อองค์กร ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านขาว จึงได้จัดทำนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อเป็นการกำหนดให้พนักงานทุกคนต้องได้รับการส่งเสริม พัฒนา และได้รับสวัสดิการจากทางราชการครบถ้วน ทุกตำแหน่ง โดยสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) และแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้บุคลากร ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี วิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ ความก้าวหน้าในสายงาน และสวัสดิการต่างๆ

๒.๒ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกัน ทำงานเป็นทีม สร้างความสามัคคี ในสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

๒.๓ เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม การมีวินัยในการปฏิบัติราชการ เกิดความโปร่งใสในการทำงาน

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง การโอน(ย้าย) การเลื่อนระดับ เป็นไปด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้

๒.๕ เพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรต่อไป

๓. เป้าหมาย

๓.๑ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านขาวในระยะ ๓ ปี
ของผู้บริหาร

- (๑) พนักงานในองค์กรสามารถน่านโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง
- (๒) การบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างโปร่งใส พนักงานมีคุณธรรม และจริยธรรม
- (๓) พนักงานมีความรู้ และมีทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรมี

ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ของพนักงานส่วนตำบล

- (๑) องค์กรให้การสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนา/อบรม/การสอนงาน ในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ
- (๒) องค์กรให้การสนับสนุนบุคลากรทางด้านสวัสดิการนอกเหนือจากการสิทธิที่ได้รับ
- (๓) องค์กรให้การสนับสนุนด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน วัสดุ ครุภัณฑ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

(๔) องค์กรสร้างแรงจูงใจในการทำงาน สร้างวัฒนธรรมอันดี สร้างความสามัคคีและการทำงานร่วมกันเป็นทีม

(๕) องค์กรมีการพัฒนา/สร้างนวัตกรรมใหม่ หรือมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มความรวดเร็วในการปฏิบัติงานและเป็นไปตามนโยบายรัฐบาล ไทยแลนด์ ๔.๐

ของประชาชน

(๑) บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว สามารถให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็ว ปฏิบัติงานแทนกันได้ ในรูปแบบ จุดบริการร่วม

(๒) บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว ให้การต้อนรับประชาชนเป็นอย่างดี สร้างความประทับใจในการให้บริการกับประชาชน

๓.๒ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาวในระยะยาวของผู้บริหาร

(๑) องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านขาวมีศักยภาพในการบริหารราชการ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่

(๒) องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านขาว สามารถปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศในด้านการบริหารจัดการ

ของพนักงานส่วนตำบล

(๑) องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านขาวเป็นองค์กรที่น่าอยู่

(๒) องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านขาวให้การสนับสนุนในด้านการศึกษา ความรู้ และความเจริญก้าวหน้าในสายงาน

(๓) บุคลากรในสังกัดมีความรัก สามัคคี เพื่อร่วมงาน และเกิดความทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการทำงาน และได้รับสวัสดิการทุกอย่างจากทางราชการ

ของประชาชน

(๑) องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านขาวมีการบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใสในการบริหารงาน

(๒) องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านขาวสามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างดียิ่ง

(๓) องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านขาวสามารถทำงานตอบสนองความต้องการของประชาชนได้

(๔) พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาวสามารถสร้างสัมพันธ์อันดีกับประชาชน และสามารถทำให้ประชาชนพึงพอใจในการให้บริการ

บทที่ ๒

การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว

วิสัยทัศน์ (Vision)

ส่งเสริม มุ่งมั่น และพัฒนาคุณภาพบุคลากรให้มีความรู้ ความชำนาญในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และปฏิบัติตนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา เข้าถึงประชาชน

พันธกิจ (Mission)

๑. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ตามสายงานของแต่ละคน ที่เห็นว่าเหมาะสม และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

๒. การประชุมพนักงานส่วนตำบล, พนักงานจ้าง

๓. พัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงานให้ทันสมัย เหมาะสมและเพียงพอกับการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพของงาน

๔. การปรับปรุงขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติราชการ

๕. การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อหาแนวทางแก้ไข และพัฒนาให้ดีขึ้น

ยุทธศาสตร์

๑. จัดส่งบุคลากรเข้าร่วมการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ

๒. จัดการประชุมพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เดือนละ ๑ ครั้ง เพื่อสร้างความคุ้นเคย ให้เกิด ความรักความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจกันในการปฏิบัติงาน

๓. ติดตั้งอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง

๔. จัดซื้อเทคโนโลยีอำนวยความสะดวกในการทำงานให้เพียงพอกับการปฏิบัติงาน

๕. โครงการลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ

๖. มีการมอบหมายงานให้ตรงสายงาน ความสามารถ และสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้

เป้าหมายและตัวชี้วัด

๑. เจ้าหน้าที่แต่ละคนได้รับการอบรมพัฒนาศักยภาพของตนเองตามตำแหน่งและหน้าที่

๒. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และสมาชิก อบต. ได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น

๓. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เกิดความคุ้นเคย ความรักและสามัคคีกันในการปฏิบัติงาน

๔. ได้รับข้อมูลข่าวสารใหม่ๆ ทันท่วงทีเหตุการณ์ในปัจจุบัน

๕. มีเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียง

๖. การทำงานที่รวดเร็วขึ้นทันต่อเวลา

๗. บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ

นโยบายการบริหารงานบุคคล

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว

บุคลากรถือว่าเป็นทรัพยากรที่เป็นปัจจัยสำคัญและมีค่าอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินการขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรมนุษย์ ให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้และให้การปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญและกำลังใจที่ดีเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว จึงมีนโยบายด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว มีการวางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของสายงาน มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

๒. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่ง สายงานครบทุกตำแหน่งสายงานอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

๓. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการ ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้บริหารงานด้วยบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนองนโยบายรัฐบาล ไทยแลนด์ ๔.๐

๔. นโยบายด้านสวัสดิการ

กำหนดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากสิทธิที่ได้รับจากส่วนราชการ เสริมสร้างความมั่นคงขวัญกำลังใจ เช่น การจัดงานวันคล้ายวันเกิด การเยี่ยมผู้ป่วยเจ้าหน้าที่ การช่วยเหลืองานศพคนในครอบครัวของเจ้าหน้าที่ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี เช่น การให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน บรรยากาศการทำงาน ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัย สุขอนามัยที่ดี และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

๕. นโยบายด้านการบริหาร

๑. กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น
๒. มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้
๓. มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
๔. มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

๖. การติดตามและประเมินผล

มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมประจำเดือนและคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรค และปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยให้มีโครงสร้างส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว ดังนี้

กรอบโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒

