



นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา
อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตามที่รัฐบาลมีนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2561 – 2580 ในแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 รวมถึงขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจและสังคมและใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมดิจิทัลอย่างเต็มศักยภาพ ผลักดันให้ประเทศไทยเป็นประเทศในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว รวมทั้งการพัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล เพื่อเป็นการสร้างคน สร้างงาน สร้างความเข้มแข็งจากภายในนั้น

การทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา มีขีดความสามารถดำเนินงานให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนระดับชาติ และเป็นกลไกหนึ่งในการขับเคลื่อนประเทศเข้าสู่ยุคดิจิทัล ข้างต้น และเพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนาเป็นไปโดยมีประสิทธิภาพ ประสพผลสำเร็จอย่างยั่งยืนจึงกำหนดนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

วัตถุประสงค์หลักนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. เพื่อใช้เป็นกรอบ และแนวทางของการบริหารทรัพยากรบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา
2. เพื่อใช้สื่อข้อความในการสร้างความเข้าใจสำหรับผู้เกี่ยวข้อง
3. เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการดูแลบุคลากร และสร้างความสัมพันธ์ที่ดี
4. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม
5. เพื่อสร้างและส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน

หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา ได้กำหนดหลักเกณฑ์สำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคคลกร หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน หลักเกณฑ์การให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

การประกาศสรรหาและคัดเลือกบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา เป็นอำนาจของ นายกองค้การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา ตามมาตรา 15 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ลงวันที่ 18 พฤศจิกายน 2542 โดยผู้สมัครจะต้องมีคุณสมบัติและไม่มีคุณลักษณะต้องห้าม ตามมาตร 6 แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2545 ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2545 และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับและการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. 2544 ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้ง

เพื่อให้การบริหารงานภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับบริบทการปฏิบัติงานในปัจจุบันขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนาและเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2545 ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2545 ข้อ 109 ในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล

หลักเกณฑ์การการพัฒนาบุคลากร

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2545 ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2545 หมวด 12 กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนที่ 3 การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ 275 วิธีการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ดำเนินการเอง มอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการหรือดำเนินการร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ส่วนราชการ หรือ หน่วยงานอื่น โดยวิธีการใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ
2. การฝึกอบรม
3. การศึกษาหรือดูงาน
4. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา
5. การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา ได้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ทุกรอบการประเมิน ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 30 ธันวาคม 2558

หลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

1. ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ลงวันที่ 18 พฤศจิกายน 2542 มาตรา 35 เรื่อง การจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

2. ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 30 ธันวาคม 2558

3. ประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา

4. การดูแลสุขภาพบุคลากรที่มีอยู่ให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตแข็งแรงสมบูรณ์ เพื่อให้มีชีวิตที่ยืนยาวและมีความสุข สามารถทำงานอยู่ได้จนครบเกษียณอายุราชการซึ่งจะต้องอาศัยกิจกรรมต่าง ๆ ในกระบวนการบำรุงรักษาบุคลากร ได้แก่ การจ่ายค่าจ้างค่าตอบแทนและสวัสดิการ การส่งเสริมสุขภาพและอนามัย การดูแลสุขภาพสุขภาพอนามัยและการป้องกันอุบัติเหตุ เป็นต้น

หลักการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา ให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยตระหนักเสมอว่า บุคลากร คือ หัวใจสำคัญของความสำเร็จขององค์กร จึงได้กำหนดหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานของทุกฝ่าย และผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น โดยเชื่อมั่นว่าการสร้างความเข้มแข็งจากภายในคือ “การสร้าง ความเข้มแข็งให้กับบุคลากร” ถือเป็นสิ่งสำคัญที่เรายึดถือ และใช้เป็นแนวปฏิบัติสืบต่อกันมาเป็นเวลานาน พลัง สติปัญญา ความมุ่งมั่น และความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรจะเป็นสิ่งนำพาให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จในทุกๆ เป้าหมาย และทุกสถานการณ์ โดยหลักการสำคัญในการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย

1. หลักความเป็นธรรมและเสมอภาค โดยมุ่งเน้นระบบคุณธรรม การปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเป็นธรรม ในเรื่องการจ้างงาน การเลื่อนตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน รวมตลอดถึงการป้องกันการกระทำอันไม่เป็นธรรมในทุกระดับ

2. หลักความซื่อสัตย์สุจริต ให้ความสำคัญและยึดมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานทุกระดับชั้น ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อประโยชน์ของส่วนรวมและของประเทศชาติเป็นสำคัญ

3. หลักความเคารพความเป็นปัจเจกบุคคลของพนักงาน ให้ความสำคัญและยอมรับความแตกต่างทางความคิด ความเชื่อ และแนวทางการดำรงชีวิตของพนักงาน โดยที่การพิจารณากำหนดกฎระเบียบ ตลอดจนแนวทางในการแก้ปัญหาต่าง ๆ จะพิจารณาโดยคำนึงถึงความแตกต่างทางความคิดความเชื่อ ซึ่งรวมถึงการปฏิบัติอย่างให้เกิดเกียรติและให้ความสำคัญกับความเคารพนับถือตนเองของพนักงานในฐานะปัจเจกบุคคลเป็นสำคัญด้วย

4. การให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิต องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนาให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิต รวมถึงการยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากมีความตระหนักว่า คุณภาพชีวิตมีส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพของงานและเป็นแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งความหมายของคุณภาพชีวิตนั้น หมายรวมถึง ความพึงพอใจในงาน คุณภาพในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว สภาวะความเครียดจากการทำงาน การมีความหลากหลายในชิ้นงานเพื่อลดความจำเจ รวมถึงสนับสนุนให้มีการมอบหมายอำนาจตัดสินใจที่เหมาะสมตามความสามารถของพนักงาน (more empowerment)

5. การสร้างสภาพการทำงานที่ดี การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัย สะดวกสบาย และเป็นสถานที่ที่น่าภาคภูมิใจ สำหรับการทำงาน

6. การสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถสูงสุดเข้าสู่องค์กร ด้วยระบบการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรมเพื่อให้ได้พนักงานที่เป็นทั้ง “คนเก่ง” และ “คนดี” มีคุณภาพสูงและซื่อสัตย์เข้ามาร่วมปฏิบัติงาน เราจึงมั่นใจได้ว่าบุคลากรของเราจะเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพและสร้างสรรประโยชน์ให้แก่ประเทศชาติต่อไป

7. การพัฒนาบุคลากรอย่างมีทิศทางและต่อเนื่องตลอดชีวิตการปฏิบัติงานทุกระดับจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง ทั้งในเรื่องงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ (Functional Knowledge & Skills) ภาวะผู้นำ (Leadership Development) ตลอดจนการบริหารและการจัดการ (General Management) ตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงาน รวมทั้งสร้างจิตสำนึกในเรื่องคุณภาพและความเอาใจใส่ต่อประชาชนให้กับพนักงานทุกคน โดยเน้นการพัฒนาความรู้ และทักษะของพนักงานทุกระดับให้มีความสัมพันธ์ และสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ในขณะเดียวกันก็สร้างความมั่นคงและความผูกพันทางใจให้มีความรักองค์กร ตลอดจนความมั่นใจที่จะทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในอนาคต

8. การประเมินผลการปฏิบัติงานและให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ยึดระบบความสามารถตามผลงานเป็นหลัก(Performance Based Management)เพื่อให้จัดคนให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่ตรงกับความรู้ ทักษะ ความชำนาญของบุคลากร และสามารถที่จะระบุ ค้นหา และชี้เฉพาะพนักงานที่มีความสามารถ (Talent Employees) เป็นอนาคตขององค์กรต่อไปได้ นอกจากนี้ยังเชื่อมต่อผลการปฏิบัติงานไปสู่ระบบการบริหารค่าจ้าง และผลตอบแทน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม และสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานมุ่งสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีให้แก่องค์กรในที่สุด

9. การดูแล รักษา พนักงานเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน สิ่งสำคัญในการรักษา จูงใจ และสร้างความรักองค์กรให้เกิดขึ้นนั้น อบต. ได้วางแผนการพัฒนาในเรื่องของพนักงานสัมพันธ์ (Employee Engagement Policy) เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม มีความสุขในการทำงานร่วมกันเสมือนหนึ่งคนในครอบครัวเดียวกัน เพื่อให้พนักงาน มีความเข้มแข็งจากภายใน ส่งต่อสู่ความเข้มแข็งของหน่วยงานจนเป็นความเข้มแข็งขององค์กรในที่สุด

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต การเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน ดังนี้

1. นโยบายด้านการสรรหา

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังเพื่อเป็นกรอบในการบริหารงานด้านบุคลากร และสรรหาบุคคลเพื่อปฏิบัติงานให้เป็นไปตามภารกิจ อำนาจหน้าที่

แนวทางการปฏิบัติ

1.1 การจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา

1.2 ดำเนินการสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

1.3 การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา จะต้องประกาศทางเว็บไซต์และแจ้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงอย่างมีประสิทธิภาพ

2. นโยบายด้านการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรเตรียมความพร้อมของข้าราชการเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางปฏิบัติ

2.1 จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกส่วนราชการ

2.2 ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองด้วยการเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานหรือองค์กรภายนอก

2.3 จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร

3. ด้านการรักษาไว้

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา ได้วางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมการพัฒนาให้ความรู้ มีการปรับปรุงระบบฐานข้อมูล การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ลูกจ้างและพนักงานจ้าง อย่างมีประสิทธิภาพ และยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

แนวปฏิบัติ

3.1 จัดทำพร้อมทั้งดำเนินการและรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลรวมทั้ง แผนนครราชสีมาไว้ทางเว็บไซต์

3.2 ส่งเสริมการพัฒนาให้ความรู้ เพิ่มทักษะใหม่ให้กับบุคลากร

3.3 ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน

3.4 จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกพนักงานดีเด่น

3.5 ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ พร้อมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด หากมีการร้องเรียนให้นำเสนอต่อผู้บังคับบัญชา

4. ด้านประโยชน์

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนา โดยทุกส่วนราชการต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ ให้บุคลากรสามารถเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลรวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางปฏิบัติ

4.1 ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรม และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ หากมีการกระทำผิดหรือทุจริตให้รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ

4.2 การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ เป็นไปด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส

4.3 การพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะต้องยึดความรู้ความสามารถ และประโยชน์สูงสุดที่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเมืองพัฒนากำหนด

