

64-66



นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอบ้านฝ้อ จังหวัดอุดรธานี

<https://www.nonthonglocal.go.th>



นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง อำเภอบ้านฝ้อ จังหวัดอุดรธานี

<https://www.nonthonglocal.go.th>

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทองเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้านเพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริงซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้านโดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นอีกด้านหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันวิสัยทัศน์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จและถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้เพื่อให้ก่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและมีคุณธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทองจึงได้มีนโยบายด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพโดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการจัดทำเพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดันพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่นให้ เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลอย่างยั่งยืนงานการเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง

จัดทำโดย
งานการเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง

สารบัญ

บทที่ ๑ บทนำ	หน้า
หลักการและเหตุผล	๑
วัตถุประสงค์	๑
เป้าหมาย	๑
บทที่ ๒ การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง	
วิสัยทัศน์	๓
พันธกิจ	๓
ยุทธศาสตร์	๓
เป้าหมายและตัวชี้วัด	๓
บทที่ ๓ นโยบายและกลยุทธ์ การบริหารงานบุคคล	๔
บทที่ ๔ การติดตามนโยบาย กลยุทธ์	๕

บทที่ ๑ บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

บุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานของทุกองค์กรถ้าขาดการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพจะส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิผลล่าช้าและเกิดความเสียหายต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทักษะทัศนคติที่ดีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง จึงได้จัดทำนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖ ขึ้นเพื่อเป็นการกำหนดให้พนักงานทุกคนต้องได้รับการส่งเสริมพัฒนาและได้รับสวัสดิการจากทางราชการครบถ้วนทุกตำแหน่งโดยสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖) และแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖) ต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่วิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบความก้าวหน้าในสายงานและสวัสดิการต่างๆ

๒.๒ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกันทำงานเป็นทีมสร้างความสามัคคีในสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

๒.๓ เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมการมีวินัยในการปฏิบัติราชการเกิดความโปร่งใสในการทำงาน

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาบรรจุแต่งตั้งการโอน (ย้าย) การเลื่อนระดับเป็นไปด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้

๒.๕ เพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรต่อไป

๓. เป้าหมาย

๓.๑ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทองในระยะ ๓ ปีของผู้บริหาร

(๑) พนักงานในองค์กรสามารถนำนโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้สำเร็จคล่อง

(๒) การบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างโปร่งใสพนักงานมีคุณธรรมและจริยธรรม

(๓) พนักงานมีการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ของพนักงานส่วนตำบล

(๑) องค์กรให้การสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนา / อบรม / การสอนงานในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร / โครงการ

(๒) องค์กรให้การสนับสนุนบุคลากรทางด้านสวัสดิการนอกเหนือจากการสิทธิที่ได้รับ

(๓) องค์กรให้การสนับสนุนด้านสภาพแวดล้อมการทำงานวัสดุครุภัณฑ์สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

(๔) องค์กรสร้างแรงจูงใจในการทำงานสร้างวัฒนธรรมอันดีสร้างความสามัคคีและการทำงานร่วมกันเป็นทีม

(๕) องค์กรมีการพัฒนา / สร้างนวัตกรรมใหม่หรือมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มความรวดเร็วในการปฏิบัติงานและเป็นไปตามนโยบายรัฐบาลไทยแลนด์ ๔.๐
ของประชาชน

(๑) บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทองสามารถให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็วปฏิบัติงานแทนกันได้ในรูปแบบจุดบริการร่วม

(๒) บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทองให้การต้อนรับประชาชนเป็นอย่างดีสร้างความประทับใจในการให้บริการกับประชาชน

๓.๒ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทองในระยะยาวของผู้บริหาร

(๑) องค์กรบริหารส่วนตำบลโนนทองมีศักยภาพในการบริหารราชการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่

(๒) องค์กรบริหารส่วนตำบลโนนทองสามารถปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศในด้านการบริหารจัดการของพนักงานส่วนตำบล

(๑) องค์กรบริหารส่วนตำบลโนนทองเป็นองค์กรที่อายุน้อย

(๒) องค์กรบริหารส่วนตำบลโนนทองให้การสนับสนุนในด้านการศึกษาความรู้และความเจริญก้าวหน้าในสายงาน

(๓) บุคลากรในสังกัดมีความรักสามัคคีเพื่อนร่วมงานและเกิดความทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการทำงานและได้รับสวัสดิการทุกอย่างจากทางราชการของ

ประชาชน

(๑) องค์กรบริหารส่วนตำบลโนนทองมีการบริหารจัดการที่ดีมีความโปร่งใสในการบริหารงาน

(๒) องค์กรบริหารส่วนตำบลโนนทองสามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างดียิ่ง

(๓) องค์กรบริหารส่วนตำบลโนนทองสามารถทำงานตอบสนองความต้องการของประชาชนได้

(๔) พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทองสามารถสร้างสัมพันธ์อันดีกับประชาชนและสามารถทำให้ประชาชนพึงพอใจในการให้บริการ

บทที่ ๒

การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง

วิสัยทัศน์ (vision)

ส่งเสริมมุ่งมั่นและพัฒนาคุณภาพบุคลากรให้มีความรู้ความชำนาญในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและปฏิบัติตนเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมจิตอาสาเข้าถึงประชาชน

พันธกิจ (Mission)

๑. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆตามสายงานของแต่ละคนที่เห็นว่าเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
๒. การประชุมพนักงานส่วนตำบล, พนักงานจ้าง
๓. พัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงานให้ทันสมัยเหมาะสมและเพียงพอกับการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน
๔. การปรับปรุงขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติราชการ
๕. การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อหาแนวทางแก้ไขและพัฒนาให้ดีขึ้น

ยุทธศาสตร์

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ
๒. จัดการประชุมพนักงานส่วนตำบลพนักงานจ้างเดือนละ ๑ ครั้งเพื่อสร้างความคุ้นเคยให้เกิดความรักความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจกันในการปฏิบัติงาน
๓. ติดตั้งอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง
๔. จัดซื้อเทคโนโลยีอำนวยความสะดวกในการทำงานให้เพียงพอกับการปฏิบัติงาน
๕. โครงการลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ
๖. มีการมอบหมายงานให้ตรงสายงานความสามารถและสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้

เป้าหมายและตัวชี้วัด

๑. เจ้าหน้าที่แต่ละคนได้รับการอบรมพัฒนาศักยภาพของตนเองตามตำแหน่งและหน้าที่
๒. พนักงานส่วนตำบลพนักงานจ้างและสมาชิกอบต. ได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น
๓. พนักงานส่วนตำบลพนักงานจ้างเกิดความคุ้นเคยความรักและสามัคคีกันในการปฏิบัติงาน
๔. ได้รับข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ทันท่วงทีเหตุการณ์ในปัจจุบัน
๕. มีเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียง
๖. การทำงานที่รวดเร็วขึ้นทันต่อเวลา
๗. บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล

บทที่ ๓

นโยบายการบริหารงานบุคคล

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง

บุคลากรถือว่าเป็นทรัพยากรที่เป็นปัจจัยสำคัญและมีค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินการขององค์กรจึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้นสำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เกิดความเป็นธรรม โปร่งใสตรวจสอบได้และให้การปฏิบัติงานมีความสุขมีขวัญและกำลังใจที่ดีเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีศักยภาพเพิ่มขึ้นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาวจึงมีนโยบายด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาวมีการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอมีการวางแผนทางความก้าวหน้าของสายงานมีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

๒. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งสายงานครบทุกตำแหน่งสายงานอย่างเป็นระบบทั่วถึงและต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถศักยภาพและทักษะการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กรเพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำเร็จตามเป้าหมายรวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

๓. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนรวดเร็วทันสมัยและเป็นปัจจุบันช่วยลดขั้นตอนของงานปริมาณเอกสารสามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้บริหารงานด้วยบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพสนองนโยบายรัฐบาลไทยแลนด์ ๔.๐

๔. นโยบายด้านสวัสดิการ

กำหนดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากสิทธิที่ได้รับจากส่วนราชการเสริมสร้างความมั่นคงขวัญกำลังใจเช่นการจัดงานวันคล้ายวันเกิดการเยี่ยมผู้ป่วยเจ้าหน้าที่การช่วยเหลืองานศพคนในครอบครัวของเจ้าหน้าที่ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีเช่นการให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานบรรยากาศการทำงานความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดีคนเก่งไว้กับองค์กรโดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาสสร้างช่องทางการสื่อสารให้สิ่งจูงใจผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษจัดสวัสดิการ

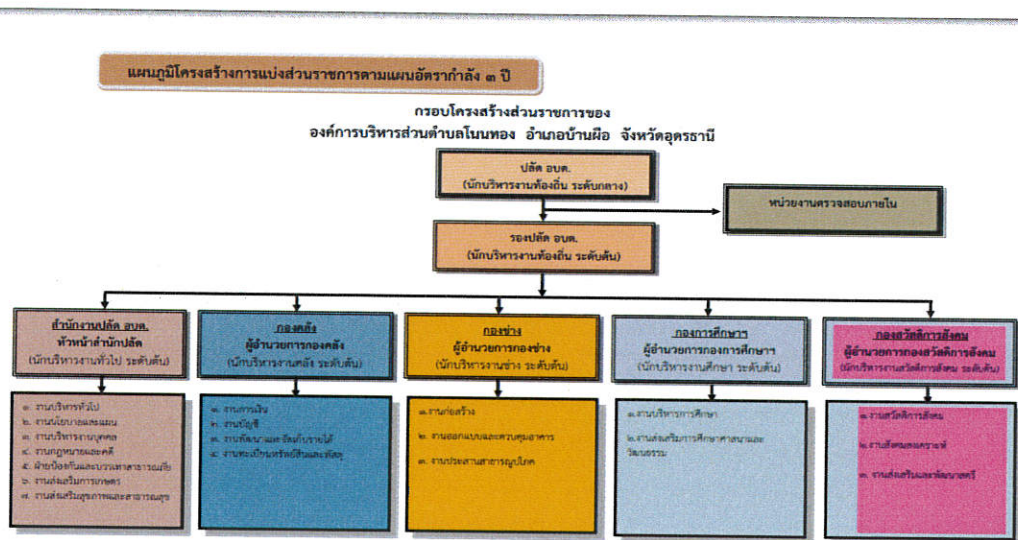
๕. นโยบายด้านการบริหาร

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

บทที่ ๔ การติดตามนโยบาย กลยุทธ์

การติดตามและประเมินผล

มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมประจำเดือนและคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรค และปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยให้มีโครงสร้างส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง ดังนี้



เพื่อให้การดำเนินงานมีระบบชัดเจน ควรให้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงาน ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทองได้จัดทำขึ้น โดยให้กำหนดเป็นแผนพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทองมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

(ลงชื่อ)

(นายอาทิตย์ พัวตา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง

