

# นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

## ขององค์การบริหารส่วนตำบลลูกดยม อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ

### ๑. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

#### ๑.๑ นโยบายการบริหารงานบุคคลโดยใช้ระบบคุณธรรม

การสรรหาและคัดเลือกบุคคล (Recruitment Selection) เป็นกระบวนการแรกที่จะทำให้องค์การได้บุคคลที่เหมาะสมกับงานเข้ามาทำงาน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลลูกดยม ใช้วิธีการสรรหาโดยเปิดเผย การคัดเลือกคนเข้าทำงานด้วยการสอบแข่งขัน ดำเนินการในรูปแบบของคณะกรรมการเพื่อประเมินความรู้ ความสามารถ และให้ได้คนเหมาะสมกับองค์การให้เข้ามาทำงาน โดยเชื่อว่าหากองค์การได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถและเหมาะสมเข้ามาทำงานย่อมทำให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จ ดังนั้น กระบวนการในการดำเนินการสรรหาคนเข้ามาจะต้องเปิดโอกาสให้กับทุกคนได้มีโอกาสเข้าแข่งขันกันด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม ตัดสินจากความรู้ ความสามารถ เป็นเกณฑ์ไม่ใช่ใช้เส้นสายในการเข้ามา หรือที่เราเรียกว่า ใช้ระบบคุณธรรม

### ๒. ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร

#### ๒.๑ นโยบายการบรรจุแต่งตั้งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ( พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ )

อบต.ลูกดยม มีการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการสรรหาบุคลากร ตามตำแหน่งทั่วไป โดยแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ( พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ) ในการวิเคราะห์จำนวนหน้าที่และการกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลลูกดยม วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการ ใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณ และคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การวิเคราะห์ภารกิจ จำนวนหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗/ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต.ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีจำนวนหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ดูแล้ว จุดอ่อน

โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลกุดยม กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารท้องถิ่น

## ๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

### ๑. นโยบายการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรม

เมื่อคนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่องาน องค์การบริหารส่วนตำบลกุดยม เห็นว่างาน บริหารงานบุคคลเป็นเครื่องมือที่สำคัญ ในการจัดการกับทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ทั้งในเรื่องของการ กับพฤติกรรมของบุคคลและในด้านของกระบวนการ ขั้นตอนในการบริหารงานบุคคล ซึ่งเริ่มตั้งแต่การ ได้คุณเข้ามาทำงานในองค์การจนถึงการที่บุคคลจะพ้นจากตำแหน่ง โดยเฉพาะในส่วนของกระบวนการ ในการบริหารงานบุคคลนี้จะมีความสำคัญอย่างมาก เพราะการบริหารงานบุคคลเป็นการจัดการกับ ปัจจัยที่สำคัญของการบริหารที่จะทำให้องค์กร ประสบความสำเร็จ ซึ่งเครื่องมือการบริหาร ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และ การบริหารจัดการ ดังนั้น องค์กรจะประสบความสำเร็จ จะต้องมีบุคลากรที่มี คุณภาพ ฉะนั้น จะต้องให้การพัฒนาคนในองค์กร ให้มีความรู้ ความสามารถทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลกุดยม จึงต้องมีการวางแผนการบริหารงานบุคคล ตั้งแต่ การสรรหาได้คน มาทำงาน หลังจากได้คนมาต้องรู้จักพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ การดูแลสิทธิ สวัสดิการและการวางแผนความก้าวหน้าในบุคลากรในองค์การ เพื่อรักษาคนที่เราสร้างให้อยู่เพื่อ พัฒนาองค์กรของเราระในนานที่สุด โดยจะต้องจัดส่งบุคลากรเข้าอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลกุดยม ประจำปี ๒๕๖๔ และมีการประเมินผลการเข้าอบรมก่อน และ หลังจากเข้าอบรม

### ๒. นโยบายการสร้างองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization )

องค์การบริหารส่วนตำบล มีการจัดการความรู้ในองค์กร เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และมีวิธีการบริหารที่ดี จึงได้นำการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ซึ่งเป็นระบบการจัดการ ที่สามารถกำหนดชื่อ และนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยทางองค์การบริหารส่วนตำบลกุดยม ได้ ดำเนินการจัดระบบ การจัดการความรู้ และแผนการดำเนินงาน ไว้เพื่อที่จะให้มีการ รวม จัดระบบ เพยแพร์ ถ่ายโอนองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดยม ให้

[พิมพ์ที่นี่]

นโยบายการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดยม อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ ”

สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ทันเวลา และทันเหตุการณ์ จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกุดยม มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization )

### ๓.นโยบายการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดยม ยึดหลักการทำงานเป็นทีม โดยหัวใจสำคัญคือทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกัน และเต็มใจร่วมกันปฏิบัติภาระกิจต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายจนไปสู่ความสำเร็จ แต่การที่ทุกคนจะรวมตัวกันเพื่อทำงานเป็นระบบทีมที่มีประสิทธิภาพนั้นก็ไม่ใช่เรื่องง่าย เลยก็ได้เช่นเดียวกัน เพราะการทำงานระบบนี้มีปัจจัยสำคัญมากรายการที่ต้องใส่ใจและจริงจัง แต่ก็ไม่ใช่เรื่องยาก จนเกินไปหากทุกคนมีใจที่จะทำความสำเร็จร่วมกัน

### ๔.นโยบายการทำงานยึดหลักธรรมาภิบาล

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดยม ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยรณรงค์ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ ยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคม และส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริต

### ๕.นโยบายยึดมั่นคุณธรรมและจริยธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดยม ยึดหลักการปฏิบัติราชการต้องโปร่งใส ตรวจสอบได้ เน้นบุคลากรให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความรู้และต้องมีคุณธรรม นอกจากจะเป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถแล้วจะต้องมีหลักธรรมในการปฏิบัติงาน ตามหลักคำสอนของพุทธศาสนา ยึดหลักความเมตตา กรุณา ส่งเสริมให้ราชการ พนักงาน ได้เข้าร่วมสืบสานประเพณี วัฒนธรรม ที่ดีงามของชุมชน ในรูปแบบของโครงการ /กิจกรรมต่าง ๆ กำชับเจ้าหน้าที่ข้าราชการ และพนักงานฯ ให้ประพฤติต้นแบบอย่างที่ให้กับคนในชุมชน แสดงออกทางกาย วาจา ด้วยความสุภาพเรียบร้อย

## ๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร

### ๑.นโยบายการปฏิบัติราชการยึดหลักความเป็นธรรม และโปร่งใส

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) โดยมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

[พิมพ์ที่นี่]

นโยบายการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดยม อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ ”

๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๐) โดยประเมินผลจากปริมาณผลงานคุณภาพของงานความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และความประทับใจหรือความคุ้มค่า

๑.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ ๓๐) ประกอบด้วย การประเมินสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสายงาน

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้เป็นไปตามหลักการของมาตรฐานทั่วไปที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อปต. กำหนดได้แก่

๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน เกี่ยวกับการมอบหมายโครงการ/งาน/กิจกรรมในการปฏิบัติราชการ โดยการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และค่าเป้าหมาย

๒.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เป็นการระบุจำนวนสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน สมรรถนะประจำสายงาน ๓ ด้าน และสมรรถนะประจำผู้บริหาร ๔ ด้าน

๒. นโยบายการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลการปฏิบัติราชการ ในรูปแบบของคณะกรรมการ

## ๕. การให้คุณให้โดยสารและการสร้างขวัญกำลังใจ

### ๑. นโยบายการส่งเสริมความก้าวหน้าทางสายอาชีพ

มีการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (career path) ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น / พนักงานส่วนตำบลภูดีย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพ และมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง โยกย้าย และการสับเปลี่ยน โปร่งใส และเป็นธรรม ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบลภูดีย์ ก่อให้เกิดการกระตุ้นการพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในอาชีพ

### ๒. นโยบายการจัดสวัสดิการในการทำงานเพื่อสร้างแรงจูงในการทำงาน

เพื่อเป็นการสนับสนุนและให้กำลังใจขององค์กรบริหารส่วนตำบล มีการจัดสถานที่ให้น่าอยู่ ให้น้ำทำงาน มีเครื่องอำนวยความสะดวก ไม่ว่าจะเป็นน้ำสะอาด มีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน อย่างเพียงพอและมีการติดตั้งระบบอินเตอร์เน็ตเพื่อให้การทำงานเต็มไปด้วยประสิทธิภาพสูงสุด

[พิมพ์ที่นี่]

นโยบายการบริหารงานบุคคล ขององค์กรบริหารส่วนตำบลภูดีย์ อำเภอภูดีย์ จังหวัดชัยภูมิ ”