

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ
อำเภอปากพลี จังหวัดนครพนม

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ อำเภอปากพลี จังหวัดนครนายก

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจกระบวนการ และกิจกรรมต่างๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ และวิธีปฏิบัติต่างๆ ที่ควบคุมและกำกับการดำเนินการเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมเข้ามาสู่องค์กร โดยยึดหลักของคุณธรรมในการดำเนินการ ประกอบกับเป็นการผลักดันให้ผู้บริหารและปฏิบัติงาน ต้องมอบบทบาท ตนเองเลยออกไปจากกรอบความคิดเดิมไปสู่บทบาทและกระบวนการที่ใหม่ ที่จะต้องเสริมสร้างคุณค่าของความสามารถ ความสัมพันธ์ และความสำเร็จที่มั่นคง ยั่งยืนให้กับบุคลากรและองค์กร

เป้าหมายการพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคล

แนวคิดและทิศทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญและหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคล ที่มีความเป็นอิสระตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็นระบบที่ยึดหลักการการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี
๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบบริหารงานบุคคลที่มีความทันสมัย และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ในการบริหารงาน สามารถใช้ทรัพยากรบุคคลในการบริหารและจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีความใช้จ่ายด้านบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี
๓. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่รองรับภารกิจ ที่ได้รับการถ่ายโอนจากราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาคตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๓ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรและระบบบริหารงานบุคคล เพื่อตอบสนองนโยบายดังกล่าวในการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงมุ่งเน้นที่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ ดังนี้

๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ จะมีการทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ รวมถึงแผนอื่น ๆ ที่มีผลต่อการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ เมื่อระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลังเดิมสิ้นสุดลง จะมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีเพื่อทบทวนตำแหน่งที่มีอยู่ทั้งหมดและพิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเพื่อรองรับภารกิจที่อาจมีการเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มขึ้นต่อไป และภายในระยะเวลาการบังคับใช้แผนอัตรากำลัง หากเห็นว่ามีการปฏิบัติงานได้มีการเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มขึ้น จะดำเนินการแก้ไขแผนอัตรากำลังเดิม หลังจากนั้นจึงจะดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อเข้าปฏิบัติหน้าที่ตามวิธีการและเงื่อนไขต่าง ๆ ต่อไป

๒. นโยบายการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ จะมีการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างเมื่อเห็นว่ามีตำแหน่งว่าง และมีความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการตามภารกิจ โดยการสรรหา นั้นจะเป็นไปอย่างมีมาตรฐาน ยุติธรรม โปร่งใส เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครนายก กำหนด โดยในการสรรหา และเลือกสรร จะมีการประชาสัมพันธ์ทั้งในที่ทำการ เว็บไซต์ และประชาสัมพันธ์ไปยังองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครนายก รวมถึงท้องถิ่นอำเภอต่าง ๆ ภายในระยะเวลาที่ประกาศ ก.อบต.จ.นครนายก กำหนด เพื่อสร้างการรับรู้ไปยังผู้ที่สนใจ ทั้งในและนอกพื้นที่ตำบลท่าเรือ และในกระบวนการสรรหาและเลือกสรร คณะกรรมการฯ จะดำเนินไปโดยมีมาตรฐาน ยุติธรรม โปร่งใส ยึดความสามารถของผู้เข้ารับการสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้ได้บุคคลผู้มีความสามารถ มีทัศนคติที่ดี และมีคุณธรรมจริยธรรมมาปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจ

๓. นโยบายการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ จะมีการพิจารณาสรรหา คัดเลือกบุคลากรเพื่อให้ได้บุคคลเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจ โดยสำหรับพนักงานส่วนตำบล จะมีการประกาศรับโอนย้ายในตำแหน่งที่ว่าง เมื่อมีพนักงานส่วนตำบลที่มีความประสงค์โอนย้าย ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพิจารณาเพื่อให้ได้บุคคลผู้มีความสามารถ เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มีความมุ่งมั่นตั้งใจสานต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ มีทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มากกว่าการคัดเลือกเพียงตัวบุคคล และดำเนินการประสานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการรับโอนย้าย สำหรับพนักงานจ้าง จะมีการประกาศรับสมัครเพื่อสรรหาและเลือกสรร เมื่อมีความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการตามภารกิจ โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ ทัศนคติที่ดี และคุณธรรมจริยธรรม มากกว่าตัวบุคคล เพื่อให้มีบุคคลมาปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจอย่างเพียงพอ

๔. นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ จะมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เมื่อแผนเดิมสิ้นสุดลง เพื่อวางแผนด้านทรัพยากรบุคคล และการฝึกอบรมบุคลากร มีการจัดทำองค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น แผ่นพับ การเผยแพร่ในเว็บไซต์เพื่อให้พนักงานสามารถเข้ามาค้นคว้าศึกษาและนำไปใช้ได้ มีการพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยีให้กับพนักงานเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง เกิดประโยชน์สูงสุด เช่น ระบบ E-laas ระบบ LHR ระบบ Info ระบบเบียร์ยังชีพ ระบบ EGP มีการอบรมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามโอกาส นอกจากนี้ยังมีการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยการค้นหาช่องทางในการสอบ หรือเข้ารับการสรรหาในระดับที่สูงขึ้น เช่น เปลี่ยนแห่งจากทั่วไปเป็นวิชาการ เปลี่ยนจากสายงานผู้ปฏิบัติเป็นสายงานบริหาร ดำเนินการเปิดสอบเปลี่ยนสายงานตามโอกาส

๕. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงาน โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินขีดความสามารถต่าง ๆ Corporacy Competency องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ นำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นจะดำเนินการให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จ.นครนายก ที่เกี่ยวข้องกับพนักงานแต่ละประเภท

๖. นโยบายการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ จะดำเนินการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และวินัยของพนักงานให้เป็นองค์กรที่โปร่งใส ยุติธรรม ป้องกันไม่ให้เกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบเกิดขึ้น โดยเน้นการส่งเสริมและป้องกันมากกว่าลงโทษ โดยผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ผ่านคำสั่งที่เป็นลายลักษณ์อักษร มีการแนะนำ ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้อยู่ในระเบียบวินัย จัดให้มีโครงการคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยเป็นประจำทุกปีเพื่อทบทวนให้พนักงานดำรงตนอยู่ในระเบียบวินัยอยู่เสมอ

๗. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ เน้นให้มีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร และฝ่ายสภา เพื่อประสานความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานตามภารกิจให้เป็นด้วยความเรียบร้อย มีผลสัมฤทธิ์ที่ดี เช่น โครงการคุณธรรมจริยธรรม จะมีการละลายพฤติกรรมของพนักงานร่วมกับผู้บริหารและฝ่ายสภา มีการจัดกิจกรรมตามประเพณี กิจกรรมสันทนาการร่วมกัน มีการจัดกิจกรรม ๕ ส. เพื่อพัฒนาองค์กร มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ระเบียบกฎหมาย สภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ระหว่างพนักงานกับผู้บริหารและฝ่ายสภาอยู่เสมอ เพื่อให้ได้มุมมองใหม่ ๆ และรับทราบถึงความต้องการของประชาชนต่อองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ