



นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลริโก
อำเภอสุโขทัย จังหวัดนราธิวาส

จัดทำโดย

งานบริหารงานบุคคล

สำนักงานปลัด อบต.

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
- นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของ อบต. รีโก้	๑
- วัตถุประสงค์	๒
- นโยบายด้านประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล	๓
- นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง	๔
- นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ หรือองค์การแห่งการเรียนรู้	๕
- นโยบายค่าตอบแทนและสวัสดิการ	๖

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของอบต.รีโก้

หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลรีโก้ ได้ตระหนักถึงความสำเร็จขององค์กรที่จะเกิดขึ้นได้ จะต้องเกิดจากความร่วมมือของทรัพยากรบุคคล ที่มีความมุ่งมั่นร่วมกันปฏิบัติงานให้องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งงานตามภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุน เพื่อให้ผลการดำเนินงานขององค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ ภารกิจและ เป้าหมายที่องค์กรกำหนดในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ตามมาตรา ๖๖,๖๗,๖๘,๖๙,๖๙/๑,๗๐,๗๒ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พระราชบัญญัติ กำหนดแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ พระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๒ นโยบายรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร แผนพัฒนา อบต. แผนยุทธศาสตร์ แผน อัตรากำลัง แผนกลยุทธ์องค์กร และรวมถึงหนังสือสั่งการและกฎหมายอื่น ๆ

เพื่อให้การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลรีโก้ ต้องเป็นไปเพื่อ ประโยชน์สุขของประชาชน โดยบุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และมีความสุขในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้การ ดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลรีโก้ มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น องค์การบริหารส่วน ตำบลรีโก้ อำเภอสุโขทัย จังหวัดนครราชสีมา จึงได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การ บริหารส่วนตำบลรีโก้ขึ้น

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อปรับปรุงระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และภารกิจ
 ๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ในงานที่รับผิดชอบอย่างมืออาชีพและทนสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
 ๓. เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ มีความสุขในการทำงาน
 ๔. เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีจิตสำนึกที่ดีมีความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร
- เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ข้างต้น องค์กรบริหารส่วนตำบลริโกจึงกำหนดนโยบายขึ้น ๔ ด้าน คือ
- นโยบายด้านประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล
 - นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง
 - นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ หรือองค์การแห่งการเรียนรู้(KM)
 - นโยบายค่าตอบแทนและสวัสดิการ

นโยบายด้านประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลวังโก ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพของบุคลากร และพยายามที่จะผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพ เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร และได้จัดให้มีระบบแบบประเมินประสิทธิภาพ ประเมินสมรรถนะ เพื่อเป็นเครื่องมือในการนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องการสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การเลื่อนขั้น การพิจารณาความดีความชอบ การให้รางวัล โดยยึดระบบคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้

กลยุทธ์

๑. จัดให้มีแบบประเมินประสิทธิภาพ ประเมินสมรรถนะ เพื่อเป็นเครื่องมือในการนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

กิจกรรม

๑.๑ กำหนดรูปแบบหรือปรับปรุงพัฒนาเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี

๑.๒ กำหนดสมรรถนะหลัก สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ของสายงานบริหาร และสายงานปฏิบัติ

๒. พัฒนาผู้บริหารและพนักงานทุกระดับอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยการส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อ การอบรม สัมมนา ดูงาน ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

กิจกรรม

๒.๑ พัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารทุกตำแหน่ง

๒.๒ จัดอบรมบุคลากรในสายงานอาชีพและไม่ใช้สายอาชีพ

๒.๓ จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล

๓. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร สำหรับแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะตรงตามตำแหน่งงาน และมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ รวมทั้งมีการเตรียมความพร้อมสำหรับการสืบทอดตำแหน่ง

กิจกรรม

๓.๑ วิเคราะห์ สมรรถนะ โดยประเมินจากสมรรถนะของบุคลากรปัจจุบันเปรียบเทียบกับสมรรถนะที่องค์กรต้องการ

๓.๒ จัดฝึกอบรมตามสมรรถนะที่ต้องการของหน่วยงานหรือตำแหน่งงาน

๓.๓ จัดเตรียมหลักสูตรสอดคล้องกับสมรรถนะสำหรับผู้บริหารที่จะสืบทอดตำแหน่ง

๔. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร โดยการสอนงาน การฝึกอบรม ขณะปฏิบัติงาน

กิจกรรม

๔.๑ จัดประชุมอบรมกลุ่มงานเป้าหมาย

๔.๒ จัดให้มีการดูการปฏิบัติงานจริงและลองปฏิบัติ

๕. สร้างจิตสำนึกของบุคลากรให้มีความปฏิบัติงานบนพื้นฐานของจริยธรรม และธรรมาภิบาลโดยการยกย่องและส่งเสริมคนดี

กิจกรรม

๕.๑ ปรับปรุงประมวลจริยธรรม

๕.๒ จัดทำระเบียบความขัดแย้งทางผลประโยชน์

๕.๓ จัดทำโครงการยกย่องพนักงานดีเด่น เพื่อส่งเสริมพนักงานที่ประพฤติปฏิบัติงานดี รักองค์กรเป็นตัวอย่างที่ดีแก่พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

มีโครงสร้างตำแหน่งงานและอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจ มีระบบการบริหารอัตรากำลังที่สามารถตอบสนองจำนวน บุคลากรทั้งในส่วนที่ขาดและเกินได้ทันต่อความต้องการในแต่ละช่วงเวลาโดยสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร

กลยุทธ์

๑. ปรับโครงสร้างให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และภารกิจ กำหนดตำแหน่ง และวางอัตรากำลังในแต่ละตำแหน่งให้เหมาะสมและเพียงพอ

กิจกรรม

- ๑.๑ กำหนดโครงสร้างให้เอื้อต่อการบริหารจัดการและการกำกับดูแล
- ๑.๒ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่จะเอื้อให้การปฏิบัติงานเกิดความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร
- ๑.๓ กำหนดภารกิจหลัก/รอง เพื่อกำหนดอัตรากำลังให้เหมาะสมและเพียงพอ
- ๑.๔ วิเคราะห์ภาระงาน กระบวนการทำงาน

๒. พัฒนาระบบการสรรหา มีการสรรหาบุคลากรทั้งจากภายในและภายนอกโดยเฉพาะในตำแหน่งที่องค์กรขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญ จะมีการสรรหาจากบุคลากรภายนอก เช่น ด้านการตลาด ด้านสารสนเทศ

กิจกรรม

- ๒.๑ วิเคราะห์ความต้องการบุคลากรระยะสั้น – ยาว
- ๒.๒ สรรหา ตำแหน่งที่ขาดแคลน หรือตำแหน่งที่มีความเชี่ยวชาญในแต่ละสายงาน
- ๒.๓ โอนภารกิจที่ไม่ควรดำเนินการเองให้หน่วยงานภายนอกดำเนินการแทน
๓. พัฒนาระบบการโอนย้าย โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง โดยยึดระบบคุณธรรม โปร่งใส

ตรวจสอบได้

กิจกรรม

- ๓.๑ กำหนดหลักเกณฑ์การหมุนเวียนบุคลากรในสายอาชีพเดียวกัน และต่างสายอาชีพ หมุนเวียนบุคลากรในสายงานอาชีพเดียว
- ๓.๒ การปรับเปลี่ยนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ หรือองค์การแห่งการเรียนรู้ (KM)

ให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั้งจากภายในและจากภายนอกองค์กร โดยมีเป้าประสงค์สำคัญ คือเอื้อให้เกิดโอกาสในการหาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practices) เพื่อนำไปสู่การพัฒนาตน พัฒนางาน และสุดท้ายพัฒนาองค์กร ให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

กลยุทธ์

๑. สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้โดยบุคลากรจะต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ ฝึกฝน ปฏิบัติ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ

กิจกรรม

- ๑.๑ มีการส่งเข้ารับการอบรม หรือจัดฝึกอบรมเอง
- ๑.๒ มอบหมายงานที่มีใช้หน้าที่โดยตรง
- ๑.๓ มอบหมายให้เข้าประชุมอบรม/สัมมนาที่องค์กรอื่น
๒. มีช่องทางและบรรยากาศที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ ระหว่างบุคลากรขององค์กรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง โดยควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอกที่ทันสถานการณ์

กิจกรรม

- ๒.๑ พัฒนาช่องทางการสื่อสาร
- ๒.๒ ศึกษาสำรวจช่องทางปัจจุบัน โดยการสอบถาม หรือ สัมภาษณ์
- ๒.๓ เปรียบเทียบช่องทางให้เหมาะสมกับสถานการณ์เพื่อเป็นทางเลือก
- ๒.๔ จัดทำแผนการจัดการความรู้ KM
- ๒.๕ และเปลี่ยนข้อมูลบุคลากรในหน่วยงานภายในและบุคลากรต่างองค์กร ผ่านเวทีประชุมประจำเดือน/ระบบสารสนเทศ
- ๒.๖ ศึกษาดูงานองค์กรอื่น
๓. ปรับปรุง รวบรวม เผยแพร่ ความรู้ที่ใช้ในการทำงานประจำ และองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถต่อยอดความคิด และพัฒนาให้เกิดการคิดนอกกรอบ

กิจกรรม

- ๓.๑ จัดให้มีศูนย์จัดเก็บความรู้
- ๓.๒ ประชาสัมพันธ์ความรู้ในสายอาชีพและต่างสายอาชีพ

นโยบายค่าตอบแทนและสวัสดิการ

บุคลากรได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่เหมาะสม มีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อเป็นการจูงใจให้บุคลากรรับผิดชอบต่องาน และมีความสุขในการทำงาน

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้เป็นธรรม เสมอภาค โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประเมินตาม KPI ของพนักงาน

กิจกรรม

- ๑.๑ สร้างความรู้ความเข้าใจเรื่อง KPI กับพนักงาน
- ๑.๒ กำหนด KPI ของกลุ่มงาน
- ๑.๓ กำหนด KPI รายตำแหน่งโดยเริ่มระดับผู้บริหารก่อน
- ๑.๔ ถ่ายทอด KPI และเป้าหมายของระดับหน่วยงานสู่ระดับบุคคล
- ๑.๕ ปรับปรุงแบบประเมินให้เป็นมาตรฐานโดยมี KPI เป็นตัวชี้วัด

๒. ดูแลรักษาคุณภาพชีวิตของบุคลากร สร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข เช่น สภาพการทำงานที่เหมาะสม มีความปลอดภัย มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีการจัดกิจกรรม พนักงานสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ

กิจกรรม

- ๒.๑ สร้างและพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ๒.๒ จัดให้มีระบบความปลอดภัย และอาชีวอนามัยที่ดี
- ๒.๓ จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงาน
- ๒.๔ มีระบบการกระจายอำนาจและการตัดสินใจอย่างเหมาะสม
๓. ปรับปรุงการทำงาน

กิจกรรม

- ๓.๑ จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของทุกหน่วยงาน
- ๓.๒ ปรับปรุงระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงานให้ทันสมัย
- ๓.๓ นำระบบ ICT มาใช้ในการปฏิบัติงาน
- ๓.๔ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานโดยการกระจายอำนาจการตัดสินใจสู่ระดับล่าง
- ๓.๔ จัดทำคู่มือระเบียบและสวัสดิการที่เกี่ยวกับพนักงาน
- ๓.๕ ส่งเสริมการปฏิบัติตามระเบียบวินัย



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลริโก
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลริโก

องค์การบริหารส่วนตำบลริโก ได้ตระหนักถึงความสำคัญขององค์กรที่จะเกิดขึ้นได้ จะต้องเกิดจากความร่วมมือของทรัพยากรบุคคล ที่มีความมุ่งมั่นร่วมกันปฏิบัติงานให้องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งงานตามภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุน เพื่อให้ผลการดำเนินงานขององค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ ภารกิจและเป้าหมายที่องค์กรกำหนด ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ตามมาตรา ๖๖, ๖๗, ๖๘, ๖๙, ๖๙/๑, ๗๐, ๗๒ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พระราชบัญญัติกำหนดแผนขึ้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๒ นโยบายรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร แผนพัฒนา อบต. แผนยุทธศาสตร์ แผนอัตรากำลัง แผนกลยุทธ์องค์กร และรวมถึงหนังสือสั่งการและกฎหมายอื่น ๆ

เพื่อให้การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลริโก ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยบุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และมีความสุขในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลริโก มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลริโก อำเภอสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย จึงได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลริโกขึ้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลริโกจึงกำหนดนโยบายขึ้น ๔ ด้าน คือ

- นโยบายด้านประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล
- นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง
- นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ หรือองค์การแห่งการเรียนรู้(KM)
- นโยบายค่าตอบแทนและสวัสดิการ

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

(นายเฟาซีลี สาและ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่แทน
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลริโก