



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงส์
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงส์

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ จึงได้จัดทำประกาศนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จและถือปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง

ดังนั้น เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงส์ มีนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ต่อไป รายละเอียดปรากฏตามแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายปรีชา ทรงทอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงส์



นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงส์

เพื่อตอบสนองนโยบายดังกล่าวในการบริหารทรัพยากรบุคคลจึงมุ่งเน้นที่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ ดังนี้

➤ นโยบายวิเคราะห้อัตรากำลัง

เพื่อสนับสนุนให้การดำเนินงานในแต่ละส่วนราชการและองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเปรียบเทียบภารกิจการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน นำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กรต่อไป

➤ นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

การสรรหาบุคลากรเชิงรุกเป็นสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ องค์กรจึงมีนโยบายประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ สำหรับนโยบายการคัดเลือก องค์กรให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณสมบัติที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับความเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการผ่านการพิจารณาร่วมกันของคณะกรรมการที่มีความเชี่ยวชาญ และการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน รวมทั้งใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือที่ทันสมัยมาสนับสนุน ซึ่งมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรนั้น ๆ ประสบความสำเร็จในสายวิชาชีพที่กลุ่มองค์กรสามารถและจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรต่อไป

➤ นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน

องค์กรมีนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงาน โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน(KPIs) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนงาน ตลอดจนประเมินผลขีดความสามารถต่างๆ Corporate Competency ในแต่ละปี องค์กรนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและเป็นมาตรฐานสากล(SAP) มาใช้ในองค์กร เพื่อสามารถตรวจสอบและบริหารผลการปฏิบัติงานของพนักงานและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

➤ นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

องค์กรนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความรวดเร็ว ลดต้นทุน ถูกต้อง และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น ระบบกระบวนการเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ระบบการจัดการข้อมูลความรู้และการประเมินขีดความสามารถ (Competency Assessment) และการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ในการวางแผนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ระบบการบริหารสวัสดิการและค่าตอบแทนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Payslip) นอกจากนั้น องค์กรได้ใช้ข้อมูล



ต่างๆนี้ ไปใช้สนับสนุนการตัดสินใจและการกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนและเป็นการรองรับ Thailand ๔.๐ ต่อไป

➤ นโยบายสวัสดิการและผลตอบแทน

องค์กร มีการกำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ ตามตำแหน่ง ความรับผิดชอบ สอดคล้องกับความสามารถของพนักงานในทุกระดับภายในองค์กร โดยมีการประเมินและวิเคราะห์ค่าตอบแทนให้มีความเป็นปัจจุบันตลอดเวลา และเหมาะสมกับระดับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งให้สอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์กร และสถานะเศรษฐกิจ โดยดำเนินการควบคุมเกี่ยวกับการวิเคราะห์เปรียบเทียบกับองค์กรเดียวกันและต่างองค์กร ทั้งนี้ เพื่อให้พนักงานได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นไปตามกฎหมาย เหมาะสมเป็นธรรม และสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ ได้

➤ นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

องค์กรให้ความสำคัญอย่างมากกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร ผู้บริหารระดับสูงและพนักงานทุกระดับรวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบ ๒ ทาง (Two-way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่างๆ แลกเปลี่ยน แนวคิดมุมมอง นำเสนอแนวคิดใหม่ๆเชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานและกระบวนการต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ องค์กรมีการกำหนดนโยบายการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันทุกระดับภายในองค์กรระหว่างผู้บริหารและพนักงาน รวมทั้งได้ส่งเสริมการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Team of Professionals) โดยมุ่งเน้นการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ในปีที่ผ่านมาองค์กรจึงจัดทำกิจกรรมต่างๆมากมาย เช่น กิจกรรมการประเมินผลความพึงพอใจและการเปิดรับฟังความคิดเห็นต่างๆ การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Synergy) การจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ต่างๆ ในทุกระดับขององค์กร เช่น การสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Internal Survey) เป็นต้น

➤ นโยบายส่งเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานสำหรับพนักงาน

องค์กรได้ส่งเสริมขวัญและกำลังใจแก่พนักงาน เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์กร มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานและให้บริการประชาชน เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ เช่น ได้จัดโครงการยกย่องผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการประจำปี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและเชิดชูเกียรติคุณของพนักงานในองค์กร ผู้มีความประพฤติดี ปฏิบัติชอบ มีคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนจนเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานตามประกาศมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงาน เป็นต้น