



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง สำนักปลัดต้องควารบริหารส่วนตำบล งานการเจ้าหน้าที่

ที่ บร ๘๕๐๐๑/ ๕๖๐ วันที่๗เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

เรื่อง .....แจ้งเวียนนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน นายกองตำบลเมืองยาง

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง ได้เล็งเห็นความสำคัญของการระบวงการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยมีระบบบริหารงานที่ยึดถือหลักธรรมาภิบาล ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. นโยบายด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง  
เพื่อสนับสนุนให้การบริหารปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ได้มีการใช้เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่าง ๆ ในการวางแผนอัตรากำลัง โดยเปรียบเทียบภารกิจการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กรต่อไป

๒. นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก  
การสรรหาบุคลากรจึงเป็นสิ่งของค์กรให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบลมาประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล สำหรับการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง ให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับ ความเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการผ่านการพิจารณาร่วมกันของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน รวมทั้ง ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาสนับสนุน ซึ่งมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรนั้น ๆ ประสบความสำเร็จในสายอาชีพ และจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรต่อไป

### ๓. นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล อย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงาน โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินขีดความสามารถต่าง ๆ และนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและผู้บริหารมาใช้ เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๔. นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ  
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้อง และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น และเป็นการรองรับ Thailand ๔.๐ ต่อไป

๕. นโยบายด้านสวัสดิการและผลตอบแทน  
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง มีการกำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ตามความรับผิดชอบ สอดคล้องกับความสามารถของพนักงานส่วนตำบลทุกระดับภายในองค์กร โดยมีการประเมินและวิเคราะห์ค่าตอบแทนตำแหน่งให้มีความเป็นปัจจุบันและเหมาะสมกับระดับหน้าที่ ความรับผิดชอบ

ของแต่ละตำแหน่งให้สอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง อย่างเป็นธรรม

๖. นโยบายด้านสวัสดิการสร้างความสัมพันธ์และความผูกพันภายในองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง ให้ความสำคัญอย่างมากรับกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบลทุกระดับภายในองค์กร รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบ ๒ ทาง (Two way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ แลกเปลี่ยนแนวคิด มุมมอง นำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ เชิงสร้างสรรค์ของพนักงานส่วนตำบล และนำผลที่ได้ปรับปรุงไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานและการพัฒนาการต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยมุ่งเน้นการสร้างคำนิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ


จึงแจ้งเวียนมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

(ลงชื่อ) 

(นางกัญจนรัตน์ ธารธีรพงศ์)  
นักทรัพยากรบุคคล

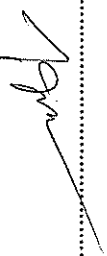
ความเห็นหัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง.....

(ลงชื่อ)

  
(นายสุพิทกร คงสีบชาติ)  
หัวหน้าสำนักงานปลัด


ความเห็นรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง.....

(ลงชื่อ)

  
(นางสาวไพรัตน์ คงสีบชาติ)  
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง

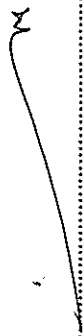
ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....

(ลงชื่อ)

  
(นายสุริยา ศรีสัตยานุกุล)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง.....

(ลงชื่อ)

  
(นายมนตรี อุตเสน)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง



## ประกาศของคณะกรรมการบริหารส่วนตำบลเมืองยาง

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง ได้สังเกตเห็นความสำคัญของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมบัญญัติแห่งราชอาณาจักรไทย โดยมีระบบบริหารงานที่ยืดหยุ่นถือหลักธรรมาภิบาล ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

### ๑. นโยบายด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง

เพื่อสนับสนุนให้การทำงานปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ได้มีการใช้เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่างๆ ในการวางแผนอัตรากำลัง โดยเปรียบเทียบภารกิจปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบริหารทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพต่อไป

### ๒. นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก

การสรรหาบุคลากรควรจรรูกรับเป็นสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรที่มีคุณภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลและเจ้าพนักงานรัฐโยธาพนักงานส่วนตำบลตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล สำหรับการจัดซื้อจัดจ้างงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง ให้ความสำคัญ กิจการคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ความคู่กัน ความเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการผ่านการพิจารณาร่วมกันของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน รวมทั้ง ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาสนับสนุน ซึ่งมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรนั้น ๆ ประสบความสำเร็จในสายวิชาชีพ และจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรต่อไป

### ๓. นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล อย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงาน โดยนาระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินชี้วัดความสามารถต่าง ๆ และนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและผู้บริหารมาใช้ เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

### ๔. นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้อง และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น และเป็นการรองรับ Thailand ๔.๐ ต่อไป

### ๕. นโยบายด้านสวัสดิการและผลตอบแทน

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง มีการกำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ตามความรับผิดชอบ สอดคล้องกับความสามารถของพนักงานส่วนตำบลทุกระดับภายใต้เงื่อนไขการประเมินและวิเคราะห์ค่าจ้างตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ความเป็นปัจจุบันและเหมาะสมกับระดับหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งให้สอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง อย่างเป็นธรรม

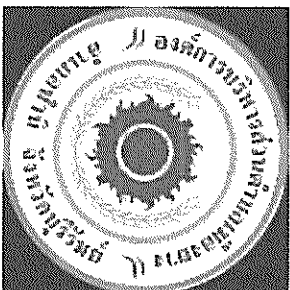
๖. นโยบายด้านการสร้างความสัมพันธ์และความผูกพันภายในองค์กร  
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง ให้ความสำคัญอย่างมากกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร  
สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบลทุกระดับภายในองค์กร รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบ ๒  
ทาง (Two way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ แลกเปลี่ยนแนวคิด มุมมอง นำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ เชิง  
สร้างสรรค์ของพนักงานส่วนตำบล และนำผลที่ได้ปรับปรุงไปปรับแก้แนวทางการดำเนินงานและกระบวนการต่าง ๆ ให้มี  
ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยมุ่งเน้นการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการ  
ประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายพนพรัตน์ อุบลผ่อง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง



นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘)

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง  
อำเภอขามเฒ่า จังหวัดบุรีรัมย์  
โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๔๕๖๐ ๙๙๗๗

**นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง อำเภอขามเฒ่า จังหวัดบุรีรัมย์**

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องมีความเข้าใจกระบวนการและกิจกรรมต่าง ๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งจะต้องเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ และวิธีปฏิบัติต่าง ๆ ที่ควบคุมและกำกับการดำเนินการ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความสามารถเหมาะสมเข้ามาสู่องค์กร โดยยึดหลักการของธรรมในการดำเนินการ ประกอบด้วย ๑. การคัดเลือกบุคคลให้ผู้บริหารและผู้บริหารปฏิบัติงาน ต้องมอบบทบาทตนเองและออกไปจากการขอความคิดเห็น ไปสู่บทบาทและกระบวนการที่คนใหม่ ที่จะต้องเสริมสร้างคุณค่าของความสามารถ ความสัมฤทธิ์ผล และความเจริญที่มั่นคง ยั่งยืน ให้กับบุคลากรและองค์กร

**เป้าหมายการพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคล**

แนวคิดและทิศทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ และหลักการกระจากอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีความเป็นอิสระตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖

๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีความทันสมัย และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ในการบริหารงาน สามารถใช้ทรัพยากรบุคคลในการบริหารและจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๕๐ ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งเป็นไปตามความในมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

๓. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่รองรับภารกิจที่ได้รับจากการถ่ายโอนจากราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาค ตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๓ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร และระบบการบริหารงานบุคคล

เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง จึงมุ่งเน้นนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

**๑. นโยบายด้านประสิทธิภาพ**

เพื่อสนับสนุนให้การบริหารปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ได้มีการใช้เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่าง ๆ ในการวางแผนอัตราจ้าง โดยเปรียบเทียบภารกิจปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กรต่อไป

**๒. นโยบายด้านโครงสร้างและคัดเลือก**

การสรรหาบุคลากรเชิงรุกเป็นสิ่งซึ่งองค์กรให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลและเทศบาลจึงมีการปรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบลตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล สำหรับการจัดสรรบุคลากรพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง ให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักการความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับความจำเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราจ้าง ๓ ปี เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน รวมทั้งใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาสนับสนุน ซึ่งมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรนั้น ๆ ประสบความสำเร็จในสายวิชาชีพ และจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรต่อไป

๓. นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงาน โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตราค่าจ้าง ตลอดจนประเมินขีดความสามารถต่าง ๆ และนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและผู้บริหารมาใช้เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๔. นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้อง และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน และเป็นการรองรับ Thailand ๔.๐ ต่อไป

๕. นโยบายด้านสวัสดิการและผลตอบแทน

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง มีการกำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ตามความรับผิดชอบ สอดคล้องกับความสามารถของพนักงานส่วนตำบลทุกระดับภายในองค์กร โดยมีการประเมินและวิเคราะห์ค่าจ้างตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้มีความเป็นปัจจุบันและเหมาะสมกับระดับหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งให้สอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นธรรม

๖. นโยบายด้านการสร้างความสัมพันธ์และความผูกพันภายในองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง ให้ความสำคัญอยู่อย่างมากกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบลทุกระดับภายในองค์กร รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบ ๒ ทาง (Two way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ แลกเปลี่ยนแนวคิด มุมมอง นำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ เชิงสร้างสรรค์ของพนักงานส่วนตำบล และนำผลที่ได้รับไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานและกระบวนการต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยมุ่งเน้นการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

/การดำเนินการ...

การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. นโยบายด้านการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง

รายการ	ตัวชี้วัด
การวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง	<p>๑. ใช้แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง ในการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง เพื่อจัดทำกรอบอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการ และนำไปสู่การจัดทำจำนวนประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยางพิจารณา</p> <p>๒. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี อย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดจำนวนตำแหน่ง เพิ่มหรือลดจำนวนตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เช่น การปรับปรุงตำแหน่งสำนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การขอเพิ่มอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง การปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ฯลฯ</p>

๒. นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก

รายการ	ตัวชี้วัด
การสรรหาและคัดเลือก	<p>๑. มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์กำหนด</p> <p>๒. สรรหาพนักงานส่วนตำบลตามกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ตามระเบียบ/ประกาศ/มติ ก.อบต. อย่างชัดเจน</p> <p>๓. มีแผน และสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตราค่าจ้าง</p> <p>๔. มีแผน และสามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ตามกรอบอัตราค่าจ้าง</p>

/๓. นโยบายด้านการบริหาร...



๓. นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน

รายการ	ตัวชี้วัด
การบริหารผลการปฏิบัติงาน	<p>๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ราชการ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง</p> <p>๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง แต่ละสำนัก/กอง เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และเป็นเงื่อนไขในการกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น</p> <p>๓. ผลการประเมินที่ได้ สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของพนักงานส่วนตำบลในแต่ละตำแหน่ง และเป็น การส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงานส่วนตำบลให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและแข่งขันกันด้วยผลงาน</p>

๔. นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

รายการ	ตัวชี้วัด
การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	<p>๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลขององค์กร</p> <p>๓. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๔. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้ เช่น</p> <p>๔.๑ โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ พนักงานจ้าง พนักงานครู ระบบ HR ccis</p> <p>๔.๒ โปรแกรมระบบ E-laas, E-office, E-plan, E-gp, ฯลฯ</p>

/๔. นโยบายด้านสวัสดิการ...

๕. นโยบายด้านสวัสดิการและผลตอบแทน

รายการ	ตัวชี้วัด
สวัสดิการและผลตอบแทน	<p>๑. ถือเป็นปฏิบัติตามพระราชบัญญัติบำนาญบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๐๐</p> <p>๒. ถือเป็นปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑</p> <p>๓. ถือเป็นปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑</p> <p>๔. ถือเป็นปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘</p> <p>๕. ถือเป็นปฏิบัติตามระเบียบคณะกรรมการว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการขอรับเงินทำขวัญและกรพิงจาร์เงินทำขวัญข้าราชการและลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๐</p> <p>๖. ถือเป็นปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์เงื่อนไขและวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี สำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘</p> <p>๗. ถือเป็นปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนตำบลได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (ฉบับที่ ๒)</p>

/๖. นโยบายด้านการสร้างความสัมพันธ์...

๖. นโยบายด้านการสร้างความสัมพันธ์และความผูกพันภายในองค์กร

รายการ	ตัวชี้วัด
การสร้างความสัมพันธ์และความผูกพันภายในองค์กร	<p>๑. มีการจัดอยู่ปรกติในการทำงานและกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร</p> <p>๒. จัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานส่วนตำบลที่สะท้อนภาพการทำงานขององค์กร เช่น กิจกรรม ๕ ส. กิจกรรม Big Cleaning Day ฯลฯ เพื่อให้พนักงานทุกคนร่วมมือกันจัดทำกิจกรรม และเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน บทบาทภาระหน้าที่ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงานให้บุคคลทั่วไปได้ทราบและเข้าใจ</p> <p>๓. ผู้บริหารได้จัดประชุมพนักงานส่วนตำบลเป็นประจำทุกวัน เพื่อพูดคุยกัน เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้ให้ข้อเสนอแนะ และนำความคิดเห็น ตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างการยอมรับ ทบทวนและแก้ไขปัญหา อันเป็นการสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร</p> <p>๔. พนักงานส่วนตำบลทุกระดับ เข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริมจริยธรรมและการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการต่อองค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดจัดใหม่ขึ้น และที่จัดร่วมกับหน่วยงานอื่น และสามารถประยุกต์หลักการต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติราชการ</p> <p>๕. ผู้บริหารทุกระดับ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการแข่งขันกีฬา ท้องถิ่นสัมพันธ์ และการแข่งขันกีฬาเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจและองค์กรเอกชน</p> <p>๖. ผู้บริหารทุกระดับ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันและอยู่กับองค์กร ตลอดจนเป็นต้นแบบและแสดงแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม คุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กร</p>

/.....  
/ต้นตอ.....

ขั้นตอนการติดตามผล ให้กระทำดังนี้

๑. มอบหมายงานให้ปฏิบัติด้วยตนเอง
๒. เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยได้ในกรณีที่มีปัญหา
๓. ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในระยะเริ่มแรก และค่อย ๆ ลดการตรวจสอบลงเมื่อผู้บังคับบัญชา  
แจ้งว่า ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ถูกต้อง
๔. แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติได้ดี  
และส่วนที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง และแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อการทำงาน  
ที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบชัดเจน จึงเห็นควรจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล  
เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะทัศนคติ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้น ๆ  
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนา  
บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้จัดทำขึ้น โดยให้กำหนดเป็นแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีกำหนด  
ระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล

(นายมนตรีตัน อุบลเมือง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองยาง