

# นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา

นับตั้งแต่มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ได้ให้ความสำคัญกับการปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมาก โดยบัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหลายมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครองการบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ ซึ่งแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง นอกจากนี้ยังได้เน้นการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น จึงมีผลทำให้บทบาทอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น การขับเคลื่อนองค์การบริหารส่วนตำบลไปสู่เป้าหมายดังกล่าว ต้องอาศัย “คน” หรือ “ทรัพยากรบุคคลในองค์กร” ที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมและจริยธรรม เป็นพลังในการขับเคลื่อนไปตามศักยภาพ ภารกิจ บทบาทและอำนาจหน้าที่ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่วางไว้

การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการบริหารที่ยึดหลักความถูกต้องชอบธรรมทางกฎหมายเป็นสำคัญ มีระบบและกระบวนการบริหารที่คำนึงถึงหลักการบริหารจัดการที่ดี อันได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า ซึ่งหลักดังกล่าวทำให้เกิดผลดีต่อองค์กรและบุคลากรโดยเฉพาะความมั่นคงก้าวหน้า การมีขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ในที่สุด

เนื่องจากการบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความเหมาะสมตามความต้องการขององค์กร โดยองค์กรสามารถพึงพา ชำรงรักษาให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้แก่องค์กร โดยมีขอบเขตของการบริหารงานบุคคล ซึ่งจำแนกออกเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การวิเคราะห์การจัดโครงสร้างและอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการคัดเลือก การบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ฯลฯ จนถึงการพ้นจากราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จึงขอกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา ดังนี้

**๑. ด้านการจัดหาทรัพยากรบุคคล** ประกอบด้วย กิจกรรมการวางแผนทรัพยากรบุคคล การสรรหา คัดเลือก และการแต่งตั้ง ดังนี้

## ๑.๑ การวางแผนทรัพยากรบุคคล

การวางแผนทรัพยากรบุคคล เป็นกระบวนการวางแผนที่เกี่ยวข้องกับความต้องการทรัพยากรบุคคลในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งจะต้องวางแผนให้เหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และมีการวิเคราะห์ความต้องการทรัพยากรบุคคลระหว่างฝ่ายบริหาร และฝ่ายข้าราชการประจำ

## ๑.๒ การสรรหา

การสรรหาทรัพยากรบุคคล เป็นการเสาะแสวงหาชักชวนให้คนที่มีความพร้อมและความสามารถที่พึงประสงค์มาสมัครทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์การ เนื่องจากอาจมีการขยายกิจกรรม มีการลาออก โอน ย้าย เกษียณ โดยจะเปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติมาสมัครได้อย่างเท่าเทียมกันทั้งบุคลากรภายในและภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบล และใช้ระบบคุณธรรม คือการใช้หลักความรู้ความสามารถ หลักความเสมอภาค และหลักความเป็นกลางทางการเมือง มาใช้ในการสรรหาทรัพยากรมนุษย์

## ๑.๓ การคัดเลือก

การคัดเลือก เป็นกิจกรรมที่ต่อเนื่องจากการสรรหาเพื่อเลือกบุคคลที่ดีที่สุดเหมาะสมกับงานนั้นมากที่สุดเข้ามาทำงานในองค์การ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จะกำหนดกระบวนการในการคัดเลือกที่มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และนำระบบคุณธรรมมาใช้ในการคัดเลือก

## ๑.๕ การแต่งตั้ง

การแต่งตั้ง เป็นกิจกรรมเกี่ยวกับการบรรจุ การรับโอน การย้าย การเลื่อนตำแหน่ง และการรักษา  
ราชการแทน องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จะดำเนินการ ดังนี้

- บรรจุแต่งตั้งบุคคลตามกรอบที่มีอยู่ในแผนอัตรากำลึง ๓ ปี และคำนึงถึงความต้องการ  
และความจำเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา
- รับโอนบุคคลอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน รับโอนเพื่อประโยชน์และการพัฒนาองค์การ  
บริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา
- การย้ายบุคคล จะคำนึงถึงประโยชน์ของ อบต.เป็นหลัก นอกจากนี้จะคำนึงถึงความรู้  
ความสามารถและประสบการณ์ที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งนั้น
- การเลื่อนตำแหน่ง จะต้องมีการจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง มีการกำหนด  
คุณสมบัติชัดเจนและเป็นธรรมสำหรับการเลื่อนตำแหน่ง โดยคำนึงถึงผลงาน ความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ  
คุณธรรม จริยธรรม และประวัติการปฏิบัติราชการ
- การรักษาราชการแทน ตามระเบียบแบบแผนของราชการและเป็นไปตามกฎหมาย และมี  
การพิจารณาความรู้ ความสามารถความเหมาะสม และเป็นประโยชน์ต่อราชการสูงสุด

๒. การให้รางวัลทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยกิจกรรม การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขึ้นเงินเดือน  
การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการจูงใจ

### ๒.๑ การเลื่อนตำแหน่ง

จะต้องมีการจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นทางการ และกำหนดเกณฑ์  
ประเมินผลงาน ความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ คุณธรรมจริยธรรม และประวัติการปฏิบัติราชการที่ชัดเจนและ  
เป็นธรรม

### ๒.๒ การเลื่อนขึ้นเงินเดือน

จะต้องมีการเลื่อนขึ้นเงินเดือนที่เป็นระบบ โปร่งใสเป็นธรรม และตรวจสอบได้ โดยมีการจัดตั้ง  
คณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นทางการ และมีมาตรฐานการปฏิบัติงานแต่ละงานที่ชัดเจนและ  
สามารถวัดได้ ซึ่งได้แก่ คุณภาพ ปริมาณงานประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการปฏิบัติความสามารถ ความอดุสาหะ  
ความมีคุณธรรมจริยธรรม การรักษาวินัย และการปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการได้เลื่อนขึ้นเงินเดือน

### ๒.๓ การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกิจกรรมที่กำหนดให้บุคลากรในองค์การทำงานอย่างมีผลสำเร็จ  
เพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ทำอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินผลการ  
ปฏิบัติงานยังเป็นการคัดเลือกบุคลากร ที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน การจ่ายค่าตอบแทน โอนย้ายหรือ  
ไล่ออกในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จะต้องมีการกำหนด  
นโยบายและวัตถุประสงค์การประเมินผลการปฏิบัติงานชัดเจนและประกาศขั้นตอน เกณฑ์และวิธีการประเมินผลการ  
ปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง โปร่งใส มีการประกาศและเปิดเผยผลการประเมินอย่างเป็นทางการ โดยมีการจัดตั้ง  
คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการ

### ๒.๔ การจูงใจ

จะต้องมีหลักการจูงใจให้ทำงานอย่างเต็มใจเต็มความสามารถ โดยใช้เทคนิควิธีการใหม่ ในการ  
พัฒนางาน การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดเผย จริงใจ ไว้วางใจต่อกัน และอาคารสถานที่ การจัดอุปกรณ์

สำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวก ที่ทันสมัยและพอเพียง มีการประเมินผลการสรุปผลการสำรวจปัจจัยความผาสุก และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร และเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรต่อ องค์กร ตามลำดับความสำคัญและนำผลการวิเคราะห์มาใช้ในการปรับปรุง และจัดทำแผนการเสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวทางการสำรวจการพัฒนาองค์กร

### **๓. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล** ประกอบด้วย กิจกรรมการฝึกอบรม และการศึกษาต่อ

#### **๓.๑ การฝึกอบรม**

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่จะสร้างทักษะ ความเข้าใจ และข้อมูลข่าวสารขององค์กรไปยัง บุคลากร เป็นการออกแบบเพื่อช่วยให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องวิเคราะห์ความต้องการด้านการฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบลและมีการวางแผนและจัดฝึกอบรมเพื่อการ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ ความประพฤติ คุณธรรม และจริยธรรม มีการประเมินผลการ ฝึกอบรมก่อน และหลังการฝึกอบรม และนำผลการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นการกระจาย โอกาสในการได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้อย่างทั่วถึงทุกตำแหน่งและทุกสายงาน

#### **๓.๒ การศึกษาต่อ**

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จะส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ทั้ง การศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การเรียนรู้ด้วยตัวเองจากสื่อต่าง ๆ และการศึกษาในสถาบันการศึกษา เช่น การให้ ทุนการศึกษาทั้งระดับปริญญาตรี และปริญญาโท ตามโครงการความร่วมมือระหว่างกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กับสถาบันการศึกษาของรัฐ

**๔. การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรบุคคล** ประกอบด้วยกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับเรื่องพนักงาน สัมพันธ์ และการดำเนินการทางวินัย

#### **๔.๑ พนักงานสัมพันธ์**

มีการจัดระบบ กติกา ข้อตกลง ความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บริหารท้องถิ่นกับพนักงานส่วนตำบลที่ เป็นไปตามกฎหมาย และมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันเป็นระยะ ๆ เช่น ประชุมสาระสังสรรค์ หรือกิจกรรมอื่นๆ ที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน

#### **๔.๒ การดำเนินการทางวินัย**

มีการรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ โดยมีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างวินัย ตนเอง หรือวินัยเชิงสร้างสรรค์เพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัย มีการฝึกอบรมสร้างวินัยให้แก่บุคลากร หากมีการ ดำเนินการทางวินัยจะต้องใช้มาตรฐานเดียวกันและไม่มีการถ่วงถ่วง โดยพยาบาล อคติ หรือ โดยโทสจริตจาก ผู้บังคับบัญชา และมีการดำเนินการทางวินัยอย่างโปร่งใสเป็นธรรม และดำเนินการสอบสวนเพื่อให้ได้มาซึ่งความจริง และยุติธรรมโดยไม่ชักช้า

จึงแจ้งให้ทราบโดยทั่วกัน



(นายอุดม ชัยเจริญ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา