



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลราวตั้นจันทร์
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ กระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่างๆ ตั้งแต่ การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การโอนย้าย การลงโทษทางวินัย การพัฒนา การวางแผนอัตรากำลัง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนระดับ การเปลี่ยนสายงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลงโทษ และการให้พ้นจากตำแหน่ง เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยโดยเป็นระบบที่ยึดถือหลักคุณธรรม และหลักธรรมาภิบาลของบริการกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบล จึงประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การโอนย้าย การลงโทษทางวินัย การพัฒนา การวางแผนอัตรากำลัง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนระดับ การเปลี่ยนสายงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา
๒. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันและเปลี่ยนข้อมูลและความรู้เพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล
๔. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล
๕. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาไปสู่เป้าหมาย และวิสัยทัศน์การพัฒนา
๖. ให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เป็นธรรม เหมาะสมตามระเบียบกฎหมายกำหนด
๗. ส่งเสริมบุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ เดือนมกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายชูศักดิ์ บุญทวี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลราวตั้นจันทร์



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลราวต้นจันทร์
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ด้วยทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญในบรรดาปัจจัยที่เป็นทรัพยากร ๔ ประการของการบริหาร คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์/เครื่องจักร (Material and Machine) และการจัดการ (Management) ทรัพยากรมนุษย์จะช่วยขับเคลื่อนการดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ส่งผลให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จ

องค์การบริหารส่วนตำบลราวต้นจันทร์ จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ ทรัพยากรบุคคล ให้การบริหารทรัพยากรบุคคล เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข เกิดขวัญและกำลังใจที่ดี พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น ดังนี้

๑. นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร

มอบอำนาจในการตัดสินใจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน คือ กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับ หัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น เพื่อให้มีความสะดวกรวดเร็วในด้านการบริหารงาน การบริการ ประชาชน ลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ของงาน เพื่อให้ เป็นไปตามแผนงาน และเป็นไปตามนโยบายขององค์กรที่วางไว้

๒. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลัง และการ บริหารอัตรากำลังให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการ ดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร

๓. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

องค์การบริหารส่วนตำบลราวต้นจันทร์ ให้ความสำคัญกับการการสรรหาบุคลากร โดยยึดหลัก ความรู้ ความสามารถ คุณสมบัติที่เหมาะสมกับงาน การดำเนินการสรรหา คัดเลือก การรับโอน เป็นไปตาม กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการ ดำเนินการด้วยความโปร่งใส ความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน

๔. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนขั้นค่าจ้าง และ การเลื่อนค่าตอบแทน

องค์การบริหารส่วนตำบลราวต้นจันทร์ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง รวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนขั้นค่าจ้าง การเลื่อนค่าตอบแทน อย่างเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้

๕. นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ สมรรถนะ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และ ยุทธศาสตร์ขององค์กร สามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การขับเคลื่อนการ ดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสพผลสำเร็จตามเป้าหมายรวมทั้งส่งเสริม คุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

๖. นโยบายด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร

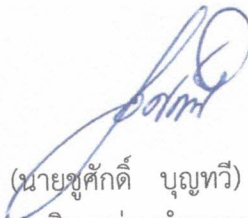
เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและความพึงพอใจให้
ผู้ปฏิบัติงานเพื่อธำรงรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงาน
และสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความ
ปลอดภัยอาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด
นอกจากนั้นสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

๗. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการจัดการองค์ความรู้

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะนำมาใช้ หรือถ่ายทอดกันได้
ภายในองค์กร อันจะเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ความรู้ที่ได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบนี้จะคงอยู่เป็นความรู้
ขององค์กรตลอดไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายชูศักดิ์ บุญทวี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลราวต้นจันทร์

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ในรอบปี พ.ศ.๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย	การดำเนินการ
<p>๑. นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร</p>	<p>คำสั่งการมอบหมายหน้าที่การงานการบริหารของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลราวตันจันทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕</p>
<p>๒. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง</p> <p>๒.๑ การวางแผนอัตรากำลัง มอบหมายหน้าที่ของบุคคลให้มีความเหมาะสมตามความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ ทักษะ</p> <p>๒.๒ วิเคราะห์อัตรากำลังในหน่วยงาน</p>	<p>คำสั่งแบ่งงานและการมอบหมายหน้าที่ภายในสำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และกองสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕</p> <p>ประชุมหัวหน้าส่วนราชการ วันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ร่วมวิเคราะห์อัตรากำลังและพิจารณาแนวทางสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งในอัตรที่ว่าง</p>
<p>๓. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก</p> <p>๓.๑ การสรรหาบุคคล ต้องมีคุณสมบัติเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง</p> <p>๓.๒ การบรรจุและแต่งตั้งบุคคล ต้องบรรจุและแต่งตั้งหลัง ก.ท.จ.สุโขทัย มีมติเห็นชอบ</p>	<p>รับสมัครบุคคลทั่วไปเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ซึ่งหลักเกณฑ์การเลือกสรรบุคคลเพื่อปฏิบัติงานยี่ดหลัก “สมรรถนะ” และเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุโขทัย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๔๗</p> <p>คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลราวตันจันทร์พินิจจ้างและแต่งตั้ง</p>
<p>๔. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนขั้นค่าจ้าง และการเลื่อนค่าตอบแทน</p> <p>๔.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>วันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๔ ประชุมวางแผนเป้าหมายการปฏิบัติราชการเพื่อนำมากำหนดเป็นผลสัมฤทธิ์ของงานในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕</p>
<p>๕. นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล</p> <p>๕.๑ การพัฒนาบุคลากร</p>	<p>๑.แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖</p> <p>๒.ส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรม จำนวน ๕ ราย หลักสูตรดังนี้</p> <p>๒.๑ โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างความรู้การบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p>๒.๒ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร เทคนิคการ</p>

	ผลสัมฤทธิ์ต่อ อปท. การกำหนดเงินเพิ่มสำหรับพนักงานจ้าง ผู้ปฏิบัติงาน
ประเด็นนโยบาย	การดำเนินการ
<p>๕.๒ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>๕.๓ การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน</p>	<p>ที่เสี่ยงภัยต่อสุขภาพ การจัดทำแบบประเมินเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่ง อาวุโสและระดับชำนาญการพิเศษ</p> <p>๒.๓ การปิดบัญชีของหน่วยงานภายใต้สังกัดในไฟล์ EXCEL แบบ อัตโนมัติ การทำงานการเงินรวมระหว่างกันขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นและหน่วยงานภายใต้สังกัดในระบบ e-LAAS ประจำปี ๒๕๖๔</p> <p>๒.๔ เจาะลึกงานทะเบียนสินทรัพย์ พร้อมการตรวจสอบค่าเสื่อม ราคาสะสมสินทรัพย์ในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ e-LAAS เพื่อเตรียม ความพร้อมในการปิดบัญชีประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔</p> <p>๒.๕ การบันทึกบัญชีและปฏิบัติงานจัดทำรายงานการคำนวณค่า เสื่อมราคา การปรับปรุงบัญชี การปิดบัญชีและรายงานงบการ การเงิน หมายเหตุประกอบงบการเงิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e-LAAS) ตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชี ภาครัฐ</p> <p>๒.๖ โครงการฝึกอบรมจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุโขทัย</p> <p>จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าเป็นรายบุคคลตามตำแหน่ง</p> <p>ประกาศพนักงานดีเด่นประจำเดือนเพื่อส่งเสริมการรักษาวินัย ตรง ต่อเวลา พร้อมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจ</p>
<p>๖. นโยบายด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร</p> <p>๖.๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิต</p>	<p>๑. จัดสวัสดิการ ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน</p> <p>๑.๑ จัดหาอุปกรณ์ป้องกันเพื่อความปลอดภัย เช่นถังดับเพลิง</p> <p>๑.๒ จัดสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ได้แก่ มีแสงสว่าง เพียงพอ</p> <p>แก้ไขปัญหากลิ่นรบกวน ตกแต่งพื้นที่ภายในอาคารด้วย ต้นไม้</p> <p>มีเครื่องออกกำลังกายภายในบริเวณสำนักงาน วัสดุเครื่องมือ เพียงพอต่อการใช้งาน</p> <p>๒. ประชุมรับฟังความคิดเห็นทุกภาคส่วนเพื่อมอบนโยบาย วางแผนงาน รวมถึงข้อเสนอแนะ แก้ไขปัญหา อุปสรรคต่างๆใน การทำงาน</p>

๗. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการ
บริหารจัดการองค์ความรู้

๑. จัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)
๒. บอร์ดองค์กรแห่งการเรียนรู้
๓. แผนพับ
๔. คู่มือ
๕. ฐานข้อมูลคลังความรู้ผ่านทางเว็บไซต์