



การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลเสาธง
อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสาธง อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

องค์การบริหารส่วนตำบลเสาธง ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน การสรรหาคนดี และคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยมีรายละเอียดตามนโยบายดังนี้

๑. นโยบายด้านการวางแผนกำลังคน

๑.๑ เป้าประสงค์

วางแผนกำลังคน สนับสนุน และส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบ อัตรากำลัง สรรหาคนตามคุณลักษณะที่กำหนด เลือกสรรคนดีคนเก่ง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสม กับการกิจขององค์กร มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อน การดำเนินงานของทุกหน่วยงานในเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

๑.๒ กลยุทธ์

ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเสาธง

๑.๓ การดำเนินการ

๑.๓.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบ อัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเสาธงที่เปลี่ยนแปลงไป

๑.๓.๒ ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นการสรรหาภายในช่วงเวลา ๖๐ วัน นับแต่วันที่ ตำแหน่งว่าง

๑.๓.๓ การรับโอนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรร เป็นพนักงานจ้าง ต้องประกาศทางเว็บไซต์ องค์การบริหารส่วนตำบลเสาธง และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยัง หน่วยงานอื่นประกอบด้วย

๑) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และจังหวัดใกล้เคียง

๒) เทศบาลในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และจังหวัดใกล้เคียง

๓) หมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเสาธง

๒. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

๒.๑ เป้าประสงค์

บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรในตำแหน่งว่างตามกรอบอัตรากำลังของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง สำหรับปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามแผนการดำเนินงาน

๒.๒ กลยุทธ์

พิจารณาบรรจุแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์การบรรจุแต่งตั้งผู้ผ่านการสอบแข่งขันได้หรือผู้ผ่านการสอบคัดเลือก รวมทั้งพิจารณาผลการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งระดับสูงขึ้น

๒.๓ การดำเนินการ

๒.๓.๑ บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ตามที่คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ได้ดำเนินการสอบแข่งขัน

๒.๓.๒ แต่งตั้งพนักงานจ้างผู้ผ่านการสอบและคัดเลือกบุคคล ตามประกาศการรับสมัครสอบเพื่อสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ

๒.๓.๓ แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลผู้ที่ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (ก.อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา) กำหนด

๓. นโยบายด้านการพัฒนา

๓.๑ เป้าประสงค์

วางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานครู เพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงขององค์การบริหารส่วนตำบลเสาชิงพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ กลยุทธ์

๓.๒.๑ วิเคราะห์แผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ และมีความสอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเสาชิง

๓.๒.๒ พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๓.๒.๓ พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์ความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๓.๓ การดำเนินการ

๓.๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๓.๓.๒ ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี โดยการจัดส่งข้าราชการเข้ารับการฝึกอบรมความรู้ตามสายงานของแต่ละตำแหน่ง

๓.๓.๓ จัดองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge Management: KM) ได้แก่ ความรู้ด้านแผนงานการบริหารงานบุคคล งบประมาณ การคลัง หรืออื่นๆ ที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงาน และพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็ง

๔. นโยบายด้านการธำรงรักษา

๔.๑. เป้าประสงค์

วางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานที่ชัดเจน ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างที่มีประสิทธิภาพ และยกย่อง ชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน รวมทั้งการประเมินพิจารณาเงินรางวัลประจำปี

๔.๒ กลยุทธ์

๔.๒.๑ วิเคราะห์และจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของสายงาน

๔.๒.๒ นำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก การเลื่อนขั้นเงินเดือน และการบริหารผลตอบแทน

๔.๒.๓ กำหนดให้จัดกิจกรรมแข่งขันกีฬาบุคลากรสัมพันธ์

๔.๒.๔ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากร

๔.๒.๕ กำหนดให้มีการยกย่องชมเชยบุคลากร

๔.๒.๖ กำหนดให้มีการประเมินพิจารณาเงินรางวัลประจำปี

๔.๓ การดำเนินการ

๔.๓.๑ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานแจ้งเวียนให้ข้าราชการในหน่วยงานรับทราบ

๔.๓.๒ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานจ้างเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอ กำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้างเป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด หากมีพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู หรือพนักงานจ้างร้องเรียน ต้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและรับนำเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เสาธิต พิจารณาโดยด่วน

๔.๓.๓ จัดกิจกรรมแข่งขันกีฬาบุคลากรสัมพันธ์เป็นประจำทุกปี เพื่อให้กีฬาเป็นสื่อกลางในการเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีที่ดีของบุคลากรในหน่วยงาน รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างสุขภาพให้แข็งแรง

๔.๓.๔ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศศูนย์บริหารข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน

๔.๓.๕ จัดกิจกรรมการยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล ดีเด่น พนักงานครู ดีเด่น ผู้ผ่านการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในระดับดีเด่น เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์การบริหารส่วนตำบลเสาชิงและหากมีบุคลากรที่ประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่างให้ผู้บังคับบัญชารายงานให้นายกองการบริหารส่วนตำบลเสาชิง รับทราบเพื่อพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ

๔.๓.๖ ควบคุมให้มีการประเมินพิจารณาเงินรางวัลประจำปีของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเสาชิง ให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๕. นโยบายด้านคุณประโยชน์และการส่งเสริม

๕.๑ เป้าประสงค์

ทุกส่วนราชการร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต และบุคลากรให้เข้าถึงช่องทางการรับทราบ ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๒ กลยุทธ์

๕.๒.๑. นำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งมาใช้ประกอบการมอบหมายงาน

๕.๒.๒. ทบทวนและประกาศประมวลจริยธรรมและมาตรฐานคุณธรรมและ จริยธรรม

๕.๒.๓. กำหนดให้มีโครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

๕.๓ วิธีการดำเนินการ

๕.๓.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมพนักงาน ส่วนตำบลและมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหาร ส่วนตำบลเสาชิง ทราบโดยเร็ว

๕.๓.๒ จัดโครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สำหรับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ