



การดำเนินการตามนโยบาย
การบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลดงสุพรรณ
อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา

**การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา**

องค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร(การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในอาชีพ) การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรม และการรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. นโยบายการวางแผนกำลังคน

เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของพนักงาน อบต.ดงสุวรรณ พนักงานครู อบต.ดงสุวรรณ และพนักงานจ้าง ในองค์กรมีประสิทธิภาพ ได้มีการใช้เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่าง ๆ ในการวางแผน อัตรากำลัง โดยเปรียบเทียบภารกิจการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุดนำไปสู่การบรรลุพันธกิจ ขององค์กรต่อไป

เป้าประสงค์ วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงาน การจัดกรอบ อัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการ ขยับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กรรวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยง กับผลตอบแทนมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้ สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ

๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาเป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้ง ด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนพัฒนา บุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

๓. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและ สมรรถนะหลัก

๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดี และคนเก่ง ขององค์กร

๖. บริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจ

๗. พัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน

๘. พัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน

๙. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารกำลังคน โดยให้มีอัตรากำลัง ในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ -๒๕๖๕) ทบทวนและปรับปรุง โครงสร้างองค์กรระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ (รายละเอียดตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

/๒.จัดทำ....

๒. จัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (รายละเอียดตามคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติกร)

๓. จัดทำคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Planning) (รายละเอียดตามคู่มือแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในอาชีพ)

๒.นโยบายการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

เพื่อให้การบริหารงานภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทการปฏิบัติงานในปัจจุบันขององค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ และเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน

เป้าประสงค์ การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งใด ให้คำนึงถึงความรู้ ความสามารถ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง รวมทั้งให้พิจารณาถึงคุณลักษณะความจำเป็นที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นตามลักษณะขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นและการแต่งตั้งดำรงตำแหน่งให้บรรจุและแต่งตั้งจาก

๑.ผู้สอบแข่งขันได้ตามลำดับที่ขึ้นบัญชี

๒.ผู้ได้รับคัดเลือก

๓.กรณีอื่นตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย หรือตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล

๑.เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้

๒.เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้สอบคัดเลือกได้

๓.เลื่อนและแต่งตั้งจากจากผู้ที่ได้รับการคัดเลือก

กลยุทธ์

๑.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของ อบต.ดงสุวรรณ

๒.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะแผนการสืบทอดตำแหน่งและ การบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๓.พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตาม สายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๔.ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของ อบต.ดงสุวรรณ

๕.พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การ แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการท างานอย่างต่อเนื่อง

การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ (รายละเอียดตามแผนพัฒนาบุคลากร)

๒. จัดส่งบุคลากรตามสายงานไปฝึกอบรมฯ

๓. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นกระบวนการอย่างเป็นระบบ เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบรรลุเป้าหมาย โดยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติงานในระดับองค์กร หน่วยงานและบุคคลเข้าด้วยกัน โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

เป้าประสงค์

๑.๑ เพื่อเป็นเครื่องมือของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาในการกำกับ ติดตาม เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานในสังกัดสามารถบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติราชการตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ เพื่อให้ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา นำผลการประเมินการปฏิบัติราชการไปใช้ประกอบการ พิจารณา

(๑) การเลื่อนตำแหน่ง

(๒) การเลื่อนขึ้นเงินเดือน

(๓) การให้รางวัลประจำปี (โบนัส) แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักการของระบบ คุณธรรม

(๔) การพัฒนาข้าราชการ

(๕) เป็นเครื่องมือควบคุมการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

กลยุทธ์

๑. พัฒนาเครื่องมือในการออกแบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับหน้าที่หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

๒. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการในแต่ละตำแหน่ง และเป็นการส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงาน อบต.ดงสุวรรณ ให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและแข่งขันกันด้วยผลงาน

๓. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขึ้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง

การดำเนินการ

๑. สร้างแบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับหน้าที่หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยให้ยึดตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒. ประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปด้วยความถูกต้อง โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

๔.นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัยองค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ

เป้าประสงค์

เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ

กลยุทธ์ จัดทำโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมและปลูกฝังให้พนักงานมีคุณธรรม จริยธรรมรักษาวินัยในองค์กร

การดำเนินการ ให้พนักงานในสังกัดเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมที่จัดขึ้น

๕.นโยบายการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ

เป้าประสงค์

เพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้ความเหมาะสมกับตำแหน่งตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

กลยุทธ์

๑.ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของ อบต.

ดงสุวรรณ

๒.พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

การดำเนินการ

๑.การสอบแข่งขัน

๒.การสอบคัดเลือก

๓.อื่นๆ โดยให้เป็นไปตามที่ระเบียบ กฎหมายกำหนด

๖.นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคลากร

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถศักยภาพและทักษะการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายรวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของ

อบต.ดงสุวรรณ

๒.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๓.พัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๔.ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กรปฏิบัติตามจรรยาบรรณของ อบต.

ดงสุวรรณ

๕.พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้การถ่ายทอดความรู้การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ (รายละเอียดตามแผนพัฒนาบุคลากร)

๒. จัดส่งบุคลากรในสังกัดตามสายงานไปฝึกอบรมฯ

๗.นโยบายการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์

๑. ต้องก่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรผ่านประสบการณ์และการสั่งสมความรู้ ทักษะและสมรรถนะ

๒. การวางแผนทางเดินสายอาชีพที่ดีต้องสร้างความชัดเจนในเกณฑ์และกระบวนการในการเลื่อน โอน ย้ายเพื่อให้สามารถคัดสรรบุคลากรที่เหมาะสมกับคุณสมบัติที่ต้องการในงานโดยเกณฑ์และกระบวนการที่ดี

๓. ผลของการวางแผนทางเดินสายอาชีพที่เหมาะสมจะต้องเพิ่มความสามารถขององค์กร ในการเก็บรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพและผลงานโดดเด่นไว้ในองค์กร

กลยุทธ์

ในองค์กรต้องมีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

การดำเนินการ

จัดทำคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

๘. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์

เพื่อให้พนักงานได้รับผลตอบแทนสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย อย่างเป็นธรรม

กลยุทธ์

ปรับปรุงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการให้พนักงานในองค์กรได้รับผลตอบแทนที่ควรจะได้รับ โดยคำนึงถึงความถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบกำหนด

การดำเนินการ

๑. เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ระเบียบ กฎหมายหรืออื่นๆที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานในองค์กร เพื่อให้พนักงานในองค์กรทราบถึงสิทธิและสวัสดิการที่ควรจะได้รับ
