



การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

งานบริหารงานบุคคล
สำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่
อำเภอพระนครศรีอยุธยา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานการพัฒนาบุคลากร (การพัฒนาบุคลากร การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ) การพัฒนาคุณภาพชีวิต การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑.นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์ วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทน และมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

- ๑.ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่
- ๒.จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน
- ๓.บริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นและภารกิจ
- ๔.พัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินการใช้กำลังคน
- ๕.พัฒนาประสิทธิภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน
- ๖.พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารกำลังคนโดยให้มีอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

การดำเนินการ

- ๑.จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้าง องค์กรระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่
- ๒.ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารงานบุคคล
- ๓.เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อรองรับการใช้งานระบบและเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อรองรับการพัฒนาในระบบในอนาคต

๒.นโยบายด้านการสรรหาคนเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

เป้าประสงค์ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอพระนครศรีอยุธยา มีความประสงค์ สรรหาพนักงานส่วนตำบล เพื่อมาปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน โดยขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้เพื่อสรรหาพนักงานส่วนตำบล ในตำแหน่งต่างๆ เพื่อบรรจุและแต่งตั้ง ให้ปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การประกาศสรรหา พนักงานจ้างเพื่อแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

กลยุทธ์

- มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ
- การสรรหาและคัดเลือกตำแหน่งสายผู้บริหาร
- การสรรหาและคัดเลือกในตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ
- กระบวนการบรรจุและแต่งตั้งเป็นไปด้วยความโปร่งใส

ดำเนินการ

- มีการดำเนินการให้ ก.อบต.เป็นผู้สรรหาผู้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร
- มีการดำเนินการให้ ก.อบต.เป็นผู้สรรหาในตำแหน่งสายงานวิชาการ
- จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงานและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๓.นโยบายด้านการบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร

เป้าประสงค์ บรรจุและแต่งตั้งบุคคลเพื่อบรรจุรับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

กลยุทธ์

๑.คัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

การดำเนินการ

- ขอใช้บัญชีการสอบแข่งขันพนักงานส่วนตำบล เพื่อบรรจุและแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งว่าง คัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยไม่ต้องดำเนินการสอบแข่งขันได้ในกรณีพิเศษดังนี้

กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้ที่ได้รับทุนเล่าเรียนหลวง ทุนรัฐบาล หรือทุนขององค์การบริหารส่วนตำบลในสาขาที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เพื่อศึกษาวิชาในประเทศ

กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดให้มีการศึกษาขึ้นเพื่อเข้ารับราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นโดยเฉพาะ

กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาในคุณวุฒิที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.)กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในกรณีพิเศษได้

กรณีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ารับราชการในฐานะผู้เชี่ยวชาญหรือชำนาญการพิเศษ

กรณีอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)กำหนด

๔.นโยบายด้านพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถศักยภาพและทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

กลยุทธ์

- ๑.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของ อบต.
- ๒.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ การบริหารจัดการคนดี และคนเก่งขององค์กร
- ๓.พัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
- ๔.ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของข้าราชการที่ดี
- ๕.พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานต่อเนื่อง

การดำเนินการ

- ๑.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
- ๒.จัดส่งบุคลากรตามสายงานเข้ารับการฝึกอบรมฯ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร
- ๓.ติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านทักษะวิชาการและการรอบรู้และนำผลมาเป็นแนวในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง
- ๔.สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้
- ๕.ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอด
- ๖.ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๗.จัดทำ “แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)”
- ๘.จัดทำ คู่มือการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่ง
- ๙.บุคลากรมีการพัฒนา ศึกษา ทำความเข้าใจถึงภาระงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอโดยทุกงานจะต้องมีการประชุมบุคลากรภายใน เพื่อเป็นการรายงานผลการดำเนินงาน การแก้ไขปัญหาอุปสรรคและปรับปรุงเป็นประจำทุกเดือน

๕.นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง

กลยุทธ์

-ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง

-ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพเพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการในแต่ละตำแหน่ง และเป็นการส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ให้ปฏิบัติงานอย่าง

การดำเนินการ

๑. จัดทำระเบียบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก
๒. ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรมโดยคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๓. ค่า KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของแต่ละตำแหน่ง แต่ละกอง/ส่วน เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และเป็นเงื่อนไขในการกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น

๖.นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมและรักษาวินัยในองค์กร

เป้าประสงค์ สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรมรักษาวินัยและยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่นและประชาชนผู้รับบริการ จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ได้แก่

พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละและมีความรับผิดชอบ

พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

พึงให้บริการด้วยความเสมอภาคสะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรีโดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักสัมฤทธิ์ของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า

พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

การดำเนินการ

- สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรประพาดิตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรม รักษาวินัยและยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน
- จัดทำโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ เพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส
- ประพฤติปฏิบัติตามประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ
- มีมาตรการดำเนินการทางวินัยหรือการลงโทษ

๗.นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์ ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงานและยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานดีเด่นเพื่อเป็นขวัญกำลังใจ

กลยุทธ์

- ๑.จัดกิจกรรมเชิดชูเกียรติแก่พนักงานที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานและปฏิบัติตนเป็นคนดีของสังคม
- ๒.ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ
- ๓.การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโปร่งใสโดยมีคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานในแต่ละครั้ง

การดำเนินการ

- มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตร ต่างๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร
- สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
- มีการติดตามและประเมินผลบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังฝึกอบรม

๘.นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์ เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร ส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติตนที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี

กลยุทธ์

- ๑.ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- ๒.ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ๓.ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดีและทำคุณประโยชน์ให้องค์กร

๔.ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ

๕.ปรับปรุงช่องทางสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การดำเนินการ

๑.จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การสร้างขวัญ กำลังใจและการลงโทษแก่พนักงานในสังกัดขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

๒.ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้นเสมอ

๓.ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ทางเว็บไซต์ อบต.บ้านใหม่
