

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕



องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

องค์การบริหารส่วนตำบลแสงพัน ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงาน ตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร (การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ) การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินในผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษา วินัยของบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

เป้าประสงค์ วางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลังให้เหมาะสมโดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร

กลยุทธ์

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลแสงพัน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลแสงพัน โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแสงพัน

การดำเนินการ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) และปรับปรุงเพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในปัจจุบัน

๒. ด้านการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง

เป้าประสงค์ องค์การบริหารส่วนตำบลแสงพัน ดำเนินการวางแผนกำลังคน การสรรหาและเลือกสรร โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาสและประโยชน์ของทางราชการ เป็นสำคัญด้วยความยุติธรรม โปร่งใส และเป็นไปตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่กำหนด

กลยุทธ์

- กำหนด
๑. วางแผนและดำเนินการสรรหาเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และคุณสมบัติตรงตามที่กำหนด
 ๒. สรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพอย่างเพียงพอ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร
 ๓. เป็นการวางแผนดำเนินงาน เพื่อเตรียมบุคคลให้เหมาะสมกับงานและเวลา รวมทั้งพัฒนากำลังคนให้เกิดประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์การ

การดำเนินการ

๑. ตรวจสอบตำแหน่งว่าง
๒. สอบถามความต้องการอัตรากำลัง
๓. ดำเนินการสรรหาบุคลากรเพื่อมาดำรงตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่ว่าง เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง เช่น ดำเนินการประกาศสรรหาพนักงานจ้าง ประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล หรือแจ้งให้ กสธ. ดำเนินการสรรหาให้

๓. ด้านการพัฒนา

เป้าประสงค์ องค์การบริหารส่วนตำบลแสงพัน ต้องดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรเตรียมความพร้อมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานครู อบต. เพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ทักษะ และสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. การสร้างและแสวงหาความรู้
๒. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ
๓. การประมวลและกลั่นกรองความรู้
๔. การเข้าถึงความรู้
๕. การแลกเปลี่ยนความรู้
๖. การเรียนรู้ด้วยตนเอง

การดำเนินการ

๑. จัดส่งอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน
๒. รวบรวมความรู้และจัดทำฐานข้อมูล ผ่านระบบเครือข่าย
๓. บอร์ดประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์ของ อบต.
๔. การประชุมประจำเดือน

๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยสามารถนำไปใช้ประกอบการเลื่อนระดับหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น การพิจารณาความดีความชอบ หรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่น การต่อสัญญาจ้าง

กลยุทธ์

๑. ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรให้ความสนใจในการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ทันตามกำหนดเวลา

๒. หัวหน้าส่วนหรือผอ.กองร่วมกันกำหนดขอบเขตการปฏิบัติงานกับพนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในสังกัด

๓. หัวหน้าส่วนหรือผอ.กอง ต้องกำกับ ตรวจสอบ และติดตามชี้แนะ เพื่อให้พนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในสังกัดดำเนินงานให้สำเร็จตามข้อตกลงที่กำหนดไว้ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

การดำเนินการ

๑. ก่อนถึงรอบการประเมินแจ้งพนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้างให้ดำเนินการจัดทำข้อตกลง

๒. เมื่อสิ้นสุดรอบการประเมินแจ้ง หัวหน้าส่วนหรือผอ.กอง ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จ

๓. ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินและคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้น

๔. นำแบบประเมินเสนอผู้บริหารเพื่อให้ความเห็นชอบผลการประเมิน

๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๕. ด้านสวัสดิการ

เป้าประสงค์ เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจ ขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานและสมรรถนะในทุกโอกาส ให้สิ่งจูงใจผลประโยชน์ตอบแทนอื่น จัดสวัสดิการความปลอดภัย อาชีวปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานตามความจำเป็นและความเหมาะสมตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการทำงาน

๒. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน อาชีวอนามัย และสภาพความปลอดภัย

๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนดี คนเก่ง

๔. ปรับปรุงระบบการสื่อสารสั่งการให้มีความรวดเร็ว ผ่านระบบออนไลน์ต่างๆ

การดำเนินการ

๑. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพความปลอดภัยให้ดียิ่งขึ้น

๒. จัดตั้งกลุ่มไลน์ของพนักงาน ผู้บริหาร เพื่อเป็นช่องทางการติดต่อสื่อสาร

๓. มีการประชุมประจำเดือน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสอบถามปัญหา อุปสรรคในการทำงาน