



การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
(ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)

องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง
อำเภอโคกเจริญ จังหวัดลพบุรี

**การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง
อำเภอโคกเจริญ จังหวัดลพบุรี**

.....

องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคandidateคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ของบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. นโยบายการวางแผนอัตรากำลัง

เป้าประสงค์ วางแผน สนับสนุน และส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ภารกิจขององค์กรและเพียงพอมีความคล่องตัวต่อการ ขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้าน การบริหารงาน บุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง

๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้าน การสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และได้ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง (รายละเอียดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง (ครั้งที่ ๑))

๒. นโยบายการสรรหาคandidateคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

เป้าประสงค์ เพื่อดำเนินการสรรหาบุคลากรที่เป็นคนดี คนเก่ง มาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี โดยสรรหาด้วยวิธีการสอบคัดเลือก คัดเลือก สอบแข่งขัน รับโอน ด้วยขั้นตอนวิธีการที่เหมาะสม ยุติธรรม มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้และถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์

กลยุทธ์

๑. การสรรหาตำแหน่งสายปฏิบัติที่ว่าง ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) กำหนด และเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไข เพิ่มเติม ประกอบกับประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณี ที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำ เป็นต้องสอบแข่งขัน พ.ศ. ๒๕๖๓

๒. การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ จะยึดความรู้ ความสามารถ และเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) กำหนด และเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงาน ส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับและการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๓. การย้าย การโอน การให้โอนพนักงานส่วนตำบล และการรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่นมาบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล ต้องได้รับพิจารณาให้ความเห็นชอบจากคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) กำหนด

การดำเนินการ

๑. การสรรหาตำแหน่งสายปฏิบัติที่ว่าง โดยการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น (บัญชี กสถ.)

๒. การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในตำแหน่ง ไม่มีการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นในตำแหน่ง

๓. การให้โอนพนักงานส่วนตำบล ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) จำนวน ๑ ราย คือ นางณณมล อวาระกุล ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ตามมติการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๔ (ตัดโอนวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๔)

๓. นโยบายการบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร

เป้าประสงค์ เพื่อดำเนินการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยวิธีการบรรจุ แต่งตั้ง รับโอน ด้วยขั้นตอนวิธีการที่เหมาะสม ยุติธรรม มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้และ ถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์

กลยุทธ์

๑. การขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในกรณีต่าง ๆ และการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ให้เป็นไปตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน พ.ศ. ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒. ปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติในการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในกรณีต่างๆ และการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๒ การดำเนินการ ๑. ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ตามประกาศคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง การขึ้นบัญชีและยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๕

๔. นโยบายการบริหารงานของพนักงานส่วนตำบล

เป้าประสงค์ บุคลากรทุกคนสามารถนำนโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงได้การบริหารงานขององค์กรมีการบริหารจัดการที่ดี เป็นไปอย่างโปร่งใส บุคลากรมีคุณธรรม และจริยธรรม มีความรู้ และมีทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้

กลยุทธ์

๑. กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น
๒. มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้

๓. มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
๔. มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

๕. มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมประจำเดือนและคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรค และปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

การดำเนินการ

๑. มีการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งผู้ปฏิบัติราชการแทนปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนราชการ

๒. มีการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนแทนปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้า ส่วนราชการ

๓. มีการจัดทำคำสั่งมอบหมายงานของแต่ละส่วนราชการ

๔. มีหนังสือรายงานผลดำเนินงานของผู้ที่ได้รับมอบอำนาจตามคำสั่ง หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย

๕. นโยบายการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ของ องค์การ สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ เพื่อให้ การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสพผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง

๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง

๕. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์ความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (รายละเอียดตามแผนพัฒนาบุคลากร)

๒. จัดส่งบุคลากรตามสายงานไปฝึกอบรมฯ (รายละเอียดตามบันทึกข้อความขออนุมัติเข้ารับการอบรม)

๖. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้างอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบรรลุเป้าหมาย โดยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กร หน่วยงาน และระดับบุคคลเข้าด้วยกัน เพื่อประกอบการพิจารณาในเรื่องต่างๆ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยงานนั้น ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน และ ค่าตอบแทนอื่นๆ การให้รางวัลประจำปี การพัฒนาและการแก้ไขการปฏิบัติงาน การแต่งตั้งข้าราชการ การให้ออก จากราชการ การให้รางวัลจูงใจ และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่นๆ เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลและปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล กลยุทธ์

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้เป็นไปตามประกาศ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พร้อมทั้งให้เลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง ประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างในแต่ละรอบการประเมินนั้นๆ ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

การดำเนินการ

๑) จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้างกับผู้บังคับบัญชา ตั้งแต่ต้นรอบการประเมินครบถ้วนทุกคน

๒) จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลักตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด

๗. นโยบายส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร

เป้าประสงค์ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรยึดมั่นในค่านิยมความดี มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ของข้าราชการ การประพฤติตนและปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ และรักษามาตรฐานแห่งความดีงาม ความ ซื่อสัตย์สุจริตและความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติ ปัญญา และความรอบคอบ บุคลากรในองค์กรมีการปฏิบัติงานอย่างมีระเบียบและวินัย ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ไม่มีการกระทำ ผิดวินัยร้ายแรงในองค์กร

กลยุทธ์

๑. มีแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ได้แก่

๑.๑ พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ

๑.๒ พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

๑.๓ พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรีโดยยึดประโยชน์ ของประชาชนเป็นหลัก

๑.๔ พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๑.๕ พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

การดำเนินการ

๑) จัดทำโครงการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานคุณธรรมแก่บุคลากร

๒) จัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการดำเนินการทางวินัย เพื่อเผยแพร่ให้ความรู้ แก่บุคลากรในองค์กรได้รับทราบและนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติ

๓) จัดทำประมวลจริยธรรมของข้าราชการ และแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ และเผยแพร่ให้แก่บุคลากรในองค์กรได้รับทราบและนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติ

๘. นโยบายการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์ เพื่อการเตรียมความพร้อมกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการ จูงใจให้บุคลากรใน ส่วนราชการเกิดการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ โดยตั้งใจปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และสร้างผลงานที่เป็นที่ยอมรับ ส่งเสริมให้ส่วนราชการวางแผนและกำหนดหลักเกณฑ์สำหรับการแต่งตั้งข้าราชการภายในที่ ดำเนินการได้สอดคล้องและตรงตามหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

กลยุทธ์

มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

การดำเนินการ

จัดทำคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Planning) ที่มีการปรับปรุง ช้อยเปรียบเทียบ กฎหมาย (รายละเอียดตามคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ)

๙. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์ เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและ สมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และ สนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๓. การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านการแต่งกาย
๔. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดีและคุณประโยชน์ให้องค์กร
๕. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
๖. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การดำเนินการ

๑. จัดทำโครงการตรวจสอบสุขภาพประจำปี
๒. จัดทำโครงการออกกำลังกาย
๓. จัดทำโครงการ Big Cleaning Day ในสำนักงาน
๔. ดำเนินการ ๕ ส.
๕. ประกาศช่องทางการร้องเรียนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

วังทอง