



การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

**การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง**

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคandidateคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนค่าตอบแทน การลงโทษและการให้พ้นจากตำแหน่ง การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. นโยบายการวางแผนกำลังคน

เป้าประสงค์

ดำเนินการวางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการรอบ อัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกส่วนราชการในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง และทบทวนปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานในแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง

๒. นำหลักสมรรถนะและระบบคุณธรรมมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งด้านการสรรหา การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การเลื่อนขั้นเงินเดือน และเลื่อนระดับ การประเมินผล การปฏิบัติงาน การวางแผนพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

๓. มีกระบวนการสรรหาคandidate คนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กรด้วยความ โปร่งใสและตรวจสอบได้

๔. มีการวางแผนเพื่อพัฒนาศักยภาพสายงานเพื่อความก้าวหน้าของบุคลากรทุก ตำแหน่ง

๕. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานตามหลักสมรรถนะ โดยมีการจัดทำบันทึกข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน

๖. มีการบริหารจัดการสร้างขวัญกำลังใจเพื่อรักษาไว้ซึ่งคนดีและคนเก่งขององค์กร
การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖) และมีการทบทวนปรับปรุงโครงสร้างระบบงาน กรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจ และแผนงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง (รายละเอียดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖)

๒. นโยบายด้านการสรรหาคandidateคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้บุคลากรมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ซึ่งเป็นพื้นฐานของข้าราชการที่ดีและเพื่อความก้าวหน้าในสายงานควบคู่ไปกับคุณธรรม จริยธรรม

กลยุทธ์

๑. กำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินบุคลากรที่มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม
๒. การประเมินเป็นรูปแบบคณะกรรมการ
๓. การประเมินนี้สามารถนำไปใช้เพื่อขอรับการประเมินเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น หรือเลื่อนระดับสูงขึ้น ซึ่งผลการประเมินต้องสอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า “ความรู้คู่คุณธรรม”

การดำเนินการ

๑. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมฯ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขอรับการประเมินเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น (รายละเอียดตามคำสั่งฯ)
๒. มีการดำเนินการจัดประชุมกรรมการเพื่อพิจารณาผลงานภายใต้กรอบที่กำหนด

ร่วมกัน

๓. ตรวจสอบหลักฐานและตัวชี้วัดที่จัดทำไว้ประกอบการประเมินและเสนอความเห็นเกี่ยวกับวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

๓. นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

เป้าประสงค์

การสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในแต่ละประเภทสายงาน เพื่อมาดำรงตำแหน่งว่างเพื่อให้มีบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงานและตรงตามสายงาน

กลยุทธ์

๑. จัดทำประกาศรับสมัครให้ตรงกับสายงานที่กำหนด
๒. ตรวจสอบคุณสมบัติผู้สมัครให้เป็นไปตามที่ประกาศกำหนด
๓. สรรหาและเลือกสรรบุคลากรอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม

การดำเนินการ

๑. มีการตรวจสอบ ทบทวนอัตรากำลังของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ
๒. เมื่อตำแหน่งว่างจะมีการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร ซึ่งการดำเนินการเป็น

รูปแบบคณะกรรมการ

๓. มีการประกาศรับสมัครบุคคลเข้ารับการสรรหาและเลือกสรรอย่างเปิดเผย
๔. ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความสามารถเข้ามาทำงานให้เพียงพอตาม

ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

๔. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและครอบคลุมอย่างต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถศักยภาพและทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิทยาศาสตร์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำเร็จตามเป้าหมาย

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง และส่งเสริมให้บุคลากรเข้าอบรมอย่างครบถ้วน
๒. โครงการหรือแนวทางการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรต้องมีความถูกต้องตรงตามสมรรถนะตามสายงาน

๓. จัดทำระบบประเมินผลการฝึกอบรมหรือรายงานการฝึกอบรมเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้
๔. ส่งเสริมวัฒนธรรมอันดีขององค์กร

๕. นโยบาย....

การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๕
๒. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน
๓. รายงานผลการดำเนินการเข้ารับการอบรม เนื้อหา องค์ความรู้ เชิงประจักษ์

๕. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์

การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและพนักงานจ้าง ยึดหลักผลงานเชิงประจักษ์ เป็นธรรมและโปร่งใส

กลยุทธ์

๑. การประเมินต้องเป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด
๒. มีการดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการ
๓. คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน และคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนต้องมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นภายใต้กรอบที่กำหนดร่วมกัน

การดำเนินการ

๑. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ และคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน (รายละเอียดตามคำสั่งฯ)
๒. มีการดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณากลั่นกรองผลคะแนนการประเมินภายใต้กรอบที่กำหนดร่วมกัน
๓. ตรวจสอบหลักฐานและตัวชี้วัดที่จัดทำไว้ประกอบการประเมินและเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมิน

๖. นโยบายด้านการส่งเสริม จริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในองค์กร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลทุกประเภทตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง เกิดจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรมและปลูกฝังค่านิยมให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร

กลยุทธ์

๑. เพิ่มพูนความรู้ให้กับพนักงานเทศบาลทุกประเภทตำแหน่งด้านการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
๒. ปลูกจิตสำนึกให้เกิดความรักและหวงแหนองค์กร
๓. ยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีคุณความดี ปฏิบัติราชการดีเด่น หรืออุทิศเวลาให้กับหน่วยงานเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน

การดำเนินการ

๑. จัดทำประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง เพื่อให้มีผลใช้บังคับอย่างเป็นทางการ
๒. ให้มีการประกาศสร้างขวัญกำลังใจและการลงโทษแก่พนักงานในสังกัด
๓. ให้มีการประกาศมาตรฐานการให้รางวัลพนักงานเทศบาล
๔. แจกเวียนให้บุคลากรรับทราบเพื่อถือปฏิบัติและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในองค์กร

ในองค์กร

ให้แก่หน่วยงาน

๕. ประกาศยกย่อง ชมเชย ให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น เสียสละ และอุทิศตน

๗.นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์

ส่งเสริมบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพในแต่ละประเภทตำแหน่ง

กลยุทธ์

๑.จัดทำแผนพับ จดหมายข่าว เพื่อแจ้งประชาสัมพันธ์องค์ความรู้เกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าแต่ละสายงาน เช่น ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น เป็นต้น ซึ่งเป็นการสนับสนุนหรือสร้างแรงจูงใจทางอ้อม

๒.จัดทำแบบเสนอผลงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

การดำเนินการ

๑.มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการพิจารณาเลื่อนระดับให้สูงขึ้นในแต่ละประเภทตำแหน่ง

๒.มีการดำเนินการประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาผลงานภายใต้กรอบที่กำหนดร่วมกัน

๓.ผลการประเมินสำเนาต่อ ก.ท.จ.พังงา เพื่อขอรับความเห็นชอบในการแต่งตั้ง

๘.นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์

เสริมสร้างแรงจูงใจ ช่วยเหลือจิตใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ให้ผู้ปฏิบัติงาน การให้สิ่งสูงใจหรือผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ สวัสดิการ ตามที่กฎหมายกำหนดอย่างทั่วถึง มุ่งเน้นความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงานตามความจำเป็นและเหมาะสม

กลยุทธ์


๑.ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๒.ยกย่องคนดี คนเก่ง ที่ทำประโยชน์ให้แก่องค์กร
๓.ดูแลสิทธิสวัสดิการให้แก่บุคลากรตามสิทธิอย่างครอบคลุมและทั่วถึง
๔.จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามัคคีอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้บุคลากรทุกระดับได้มีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแสดงออกและร่วมรับผิดชอบ

การดำเนินการ

๑.ปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในอาคารสำนักงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

๒.จัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานให้มีสภาพพร้อมใช้งาน และเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร

๓.จัดทำกิจกรรมพัฒนาเช่น กิจกรรม ๕ ส. กิจกรรมจิตอาสา



(นายันทภพ มีเพียร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง