



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสลุย

เรื่อง แผนการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

.....

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลสลุย ได้ประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ลงวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๕ ประกอบด้วย (๑) นโยบายด้านการสรรหาและบริหารอัตรากำลัง (๒) นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๓) นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร (๔) นโยบายด้านการดำรงรักษา วัฒนธรรม และแรงจูงใจ (๕) นโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการตาม นโยบายมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลสลุย จึงประกาศแผนการดำเนินงานตามนโยบายการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านการสรรหาและบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์

ดำเนินการวางแผนกำลังคน การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้งตามคุณลักษณะมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเลือกสรรบุคคลที่เป็นคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลสลุย การปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของราชการ

กลยุทธ์

๑. พิจารณาวางแผนอัตรากำลังสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ของเทศบาล ตอบสนองตาม ความจำเป็น และความเหมาะสม

๒. กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการบริหารอัตรากำลัง โดยคำนึงถึง ประโยชน์สูงสุดของราชการ

๓. ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้ง รวมถึงประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วยความโปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ ให้โอกาสบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

๔. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดี และคนเก่งขององค์กร

๕. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ป และทบทวนปรับปรุงแผนอัตรากำลังประจำปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของหน่วยงาน

๒. ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้ง คัดเลือก สรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนกำลังอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด

/๓. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์...

๓. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับ ราชการ หรือประกาศรับโอน ย้าย พนักงานสวนทองถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือ ประกาศรับ สมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น เพื่อการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อดำเนินการสรรหาและ เลือกสรร ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนดี สอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน

๕. การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติโดยความпенธรรม เสมอ ภาค และยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง

๖. จัดทำคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Planning)

๒. ดานการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในดานต่างๆ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีฐาน ข้อมูลดานการบริหารทรัพยากรที่ถูกต้อง ที่เกิดจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขึ้นเงินเดือน มี การ บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีระบบการรับฟังความคิดเห็นของรับบริการ และ นำมาปรับปรุงกระบวนการที่เกี่ยวข้อง

กลยุทธ์

๑. การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย และกิ จรรมการ บริหารงานบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา

๒. มีการกระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับตน

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนขึ้นเงินเดือน เปนไปตามหลักเกณฑ์เปน ธรรม และมีความโปร่งใส

๔. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการดานบริหาร ทรัพยากรบุคคล และการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรขององคกร

การดำเนินการ

๑. การออกคำสั่งดานการบริหารงานบุคคล รวดเร็ว ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนดและเปน ปจจุบัน

๒. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ประกอบกับ ผู้ บริหารประชุมชี้แจงมอบนโยบายและวางเป้าหมายการปฏิบัติงานประจำปี ให้แก่บุคลากรทุกสวนราชการ

๓. จัดทำคู่มือพจนานุกรมสมรรถนะ หรือหลักฐานอื่น เพื่อใช้ประกอบการจัดทำแบบ ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน และผู้ประเมิน ใหมมีประสิทธิภาพและเปนรูปธรรม

๔. การบันทึก ปรับปรุง และแก้ไขข้อมูลทะเบียนประวัติของบุคลากรในระบบ LHR ระบบ แผนอัตรากำลังสามป โครงสร้างสวนราชการ กรอบอัตรากำลัง ครอบวน ถูกต้อง และเปนปัจจุบัน

๕. มีช่องทางรับฟังความคิดเห็น/การรอรเรียนในการบริหารงานบุคคล และผู้บริหาร จัด การขอรอรเรียน/ร้องทุกข์ นำมาปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์

ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคคล เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะแต่ละ ตำแหน่งของพนักงานสวนทองถิ่น ให้มีผลการปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์ที่สูงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยใช้ เครื่องมือที่หลากหลายในการพัฒนาบุคลากรโดยมีประสิทธิภาพ จนบรรลุเป้าประสงค์นโยบายของหน่วยงาน และระดับชาติ

กลยุทธ์

๑. กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่งให้ได้รับการพัฒนาใน หลายมิติ ทั้งด้านความรู้ ทักษะของแต่ละตำแหน่ง และด้านคุณธรรม จริยธรรม

๒. การพัฒนาองค์ความรู้(Knowledge Management) โดยการจัดการอบรมหรือ ฝึกอบรมเอง หรือส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหรือฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น

๓. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องรวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ การนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์พัฒนาการปฏิบัติงาน หรือมีนวัตกรรม/ โครงการ เพื่อเน้นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เป็นรูปธรรม

๔. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับ ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามตำแหน่งหน้าที่และสายงานอย่างต่อเนื่อง

การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารสวนตำบลท่าชะ

๒. จัดอบรมหรือฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรตามผลการวิเคราะห์สภาพปัญหา และความต้องการของบุคลากร หรือนำผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีมาเสนอในการจัดอบรมหรือฝึกอบรม

๓. ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหรือฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น ที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือนำมาพัฒนาหรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือภารกิจขององค์การบริหารสวนตำบล

๔. สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลา

๕. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของแต่ละงาน และให้บุคลากรได้ศึกษา พัฒนา รับผิดชอบภาระงานขององค์กรรวมกัน หรือเมื่อมีการงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

๖. ด้านการธำรงรักษาไว้ และแรงจูงใจ เป้าประสงค์ มีการวางแผนกลยุทธ์ด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เช่น แผนความก้าวหน้าในสายงาน บำเหน็จ ความดีความชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิด การพัฒนาองค์กร และการยกย่องชมเชยเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานดีเด่น หรือสร้างคุณประโยชน์ที่ดีต่อองค์กรและ สาธารณชน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร

/กลยุทธ์..

กลยุทธ์

๑. ใหญ่บุคลากรได้รับผลตอบแทน และสวัสดิการที่เป็นธรรมเหมาะสมตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนด
๒. มีสถานที่ทำงานที่นาอยู่ นาทางาน
๓. กำหนดนโยบายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม สำนัก/สถานที่ทำงาน การส่งเสริมสุขภาพ และอนามัยสิ่งแวดล้อม
๔. ส่งเสริมความมั่นคง ขวัญกำลังใจคุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร
๕. ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับผูปฏิบัติงาน และ ผูปฏิบัติงานด้วยกัน ให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนองค์กร

การดำเนินการ

๑. จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเปนนธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้
๒. จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและระบบงาน มีการจัดสวัสดิการ และเครื่อง อำนวยความสะดวกในที่ทำงาน
๓. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีสุขภาวะที่ดี มีสุขภาพที่ แข็งแรงมีความสุขในการทำงาน และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิต
๔. ยกย่องชมเชยแก่บุคลากรดีเด่น ดานการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน ๕. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ ผลตอบแทนพิเศษ ๖. การตรวจประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีต่อ ผู้บริหาร โดยที่ผู้บริหารนำผลการประเมินมาปรับปรุงเพื่อสนับสนุนการทำงาน

๔. ดานคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ

เป้าประสงค์

มีการจัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการสวนทองถิ่น ขอบังคับวาดวยจรรยาบรรณ ขาราชการสวนทองถิ่น และเสริมสร้างมาตรฐาน วินัย คุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต

กลยุทธ์

๑. การส่งเสริมดานคุณธรรมและจริยธรรม รวมถึงการป้องกันการกระทำผิดจริยธรรม
๒. การเสริมสร้างให้ข้าราชการรักษาวินัย
๓. การบริหารราชการเพื่อป้องกันการทุจริตในองคร
๔. เสริมสร้างกระบวนทัศน์ ทศนคติ คานิยม และวัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากร ให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององคร แนวทางการบริหารกิจการบานเมืองที่ดี
๕. เสริมสร้างจิตสำนึกในการเปนข้าราชการที่ดี มีคุณธรรม พรอมให้บริการเพื่อสร้างภาพลักษณ์เชิงบวกให้กับองคร

/การดำเนินการ..

การดำเนินการ

๑. การจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงาน
๒. การดำเนินกิจกรรมด้านมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม
๓. การดำเนินโครงการตามคุณธรรมจริยธรรมที่มีลักษณะเป็นการสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ หรือกิจกรรมที่ทำให้ประชาชนได้รับบริการที่ดีตลอดจนโครงการบำเพ็ญประโยชน์
๔. กิจกรรมสนับสนุนหรือยกย่องบุคคลต้นแบบคุณธรรม จริยธรรม ภายในองค์กร ภายนอกองค์กร และสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการยกย่องบุคคลต้นแบบคุณธรรม จริยธรรม
๕. การอบรมหรือฝึกอบรมเพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้ข้าราชการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนหรือวินัยของข้าราชการ
๖. การเข้าร่วมประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

จึงประกาศให้ทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายอนิรุท พลราม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสลูย