



การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแพร์
อำเภอแม่ลาว จังหวัดเชียงราย

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแพ้ว อำเภอแม่ลาว จังหวัดเชียงราย

องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแพ้ว ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ อัตราค่าจ้างและการบริหารอัตราค่าจ้าง การประเมินผล การปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร การบรรจุและแต่งตั้ง การพัฒนาคุณภาพชีวิต การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ การสรรหาคนดีคนเก่ง การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และรักษาวินัย และการสร้างและพัฒนา ระบบบริหารจัดการองค์ความรู้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์

เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กร และสามารถวัดผลการประเมินได้อย่างเป็นธรรม

กลยุทธ์

๑. กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน และตัวชี้วัดความสำเร็จที่มุ่งเน้นระบบการบริหารผลงาน ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน ไปสู่ระดับรายบุคคล

๒. กำหนดให้การประเมินผลการปฏิบัติงานใช้ประกอบการพิจารณาในเรื่องการบริหารงานบุคคลในองค์กร เช่น การเลื่อนขั้น ค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี การเลื่อนและหรือแต่งตั้ง การย้าย การโอน และการรับโอน การให้ออกจากราชการ การจูงใจให้รางวัล และการบริหารงานบุคคลอื่น ๆ

การดำเนินการ

๑. การจัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

๒. ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดและจัดทำข้อตกลงร่วมกันในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน เป้าหมาย และตัวชี้วัดความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะตำแหน่งและระดับ

๓. แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรอง และประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อตรวจสอบหลักฐานหรือตัวชี้วัดที่จัดทำไว้ประกอบการประเมิน ทั้งนี้เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม

๔. ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้เกิดการพัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๒. นโยบายด้านอัตราค่าจ้างและการบริหารอัตราค่าจ้าง

เป้าประสงค์

๑. เพื่อศึกษาความต้องการอัตราค่าจ้างบุคลากรให้สอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์กร

๒. เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างปริมาณและจำนวนบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานต่าง ๆ ได้อย่างต่อเนื่อง

๓. เพื่อนำแผนอัตราค่าจ้างไปใช้ในการโยกแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากรด้านอื่น ๆ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กลยุทธ์

๑.วิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคต เพื่อพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

๒.วิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านบุคลากรที่จะนำไปสู่การได้มาซึ่งบุคคลที่มีสมรรถนะตรงตามความต้องการที่เหมาะสม

ดำเนินการ

๑.แต่งตั้งกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อพิจารณาทบทวนบทบาทภารกิจและทิศทางของหน่วยงานในอนาคต รวมถึงกำหนดขอบเขตของแผนกำลังคน

๒.จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแพร่

๓.พิจารณา ทบทวน ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่า

๓.นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์

๑.เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะแต่ละตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้มีผลการปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์ที่สูงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพจนบรรลุเป้าประสงค์ขององค์กร

กลยุทธ์

๑ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ในการสอนงานและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

๒ มุ่งเน้นการเสริมสร้างวัฒนธรรม โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม

๓ เพิ่มการเรียนรู้ด้วยตนเองและเพื่อสร้างความรับผิดชอบในการเพิ่มพูนความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง

๔ ส่งเสริมการจัดฝึกอบรมและส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากร

๕ นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้อง

การดำเนินการ

๑.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

๒.จัดส่งบุคลากรตามสายงานในแต่ละตำแหน่งเข้ารับการอบรม

๓.สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบ KM เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดเวลา

๔.บันทึก ปรับปรุง และแก้ไขข้อมูลทะเบียนประวัติในระบบบุคลากรแห่งชาติ (LHR) ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน

๔. นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

เป้าประสงค์

๑. สรรหาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ตามคุณลักษณะมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตราที่ลาออก หรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตราทั้งหมด

กลยุทธ์

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดี สอดคล้องตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแพร่

๒. คัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติโดยความเป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง

การดำเนินการ

๑. ดำเนินการตามแผนอัตราว่าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตราว่างที่ลาออก หรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตราว่างทั้งหมด

๒. รับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้ง หรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง โดยการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน หรือทางระบบ e-office

๓. แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และเหมาะสมกับตำแหน่ง

๕. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรในองค์กร ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ รวมทั้งมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานออกกำลังกายหลังเลิกงานทุกวันพุธ

๒. ส่งเสริมจัดกิจกรรมภายในเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานในวันขึ้นปีใหม่ไทยของทุกปี

๓. ส่งเสริมการกิจกรรม ๕ ส. เพื่อความปลอดภัยในด้านสุขภาพของพนักงาน

การดำเนินการ

๑. จัดกิจกรรมให้พนักงานออกกำลังกายหลังเลิกงานทุกวันพุธ

๒. จัดกิจกรรมในวันขึ้นปีใหม่ไทยทุกปี

๓. จัดกิจกรรม ๕ ส. เพื่อความปลอดภัยในด้านสุขภาพของพนักงาน

๖. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์

เพื่อให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแพร่ และมองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพ และมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง โยกย้าย และสับเปลี่ยนตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรผ่านประสบการณ์และการสั่งสมความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ

การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของทุกตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแพร์

๗. นโยบายด้านการสรรหาคณะคนเก่ง**เป้าประสงค์**

เพื่อเป็นการเชิดชูเกียรติให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานดีเด่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแพร์ เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมและเชิดชูเกียรติให้พนักงานส่วนตำบลโป่งแพร์ เพื่อให้เป็นคนดีคนเก่ง เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การดำเนินการ

๑. จัดทำโครงการเชิดชูเกียรติให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น

๒. มอบเกียรติบัตรให้กับพนักงานดีเด่นที่ผ่านการคัดเลือกประจำปีงบประมาณ ปีละ ๒ คน

๓. จัดทำประกาศยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานดีเด่นประจำปีงบประมาณ

๘. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และรักษาวินัย**เป้าประสงค์**

เพื่อเป็นแนวทางให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแพร์ ยึดถือปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัย คุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ -๒๕๖๖

การดำเนินการ

๑. จัดกิจกรรมให้ความรู้ให้กับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ด้านการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม

๒. จัดกิจกรรมปลูกจิตสำนึกให้กับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้เกิดจิตสำนึกในการรักและหวงแหนองค์กร

๓. มีมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และแจ้งเวียนให้บุคลากรทุกคนทราบ

๙. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้**เป้าประสงค์**

เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่าง ๆ ขององค์กร และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้ตลอดเวลา

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่าง ๆ ขององค์กร และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. จัดทำแผนการจัดการความรู้ เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้เกิดพัฒนาการของความรู้ หรือจัดการความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร

การดำเนินการ

๑. มีการจัดทำแผนการจัดการความรู้
