



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลละแม
เรื่อง แผนการดำเนินงานนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

.....

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลละแม ได้ประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๕ ประกอบด้วย (๑) นโยบายด้านวิเคราะห์อัตรากำลัง (๒) นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก (๓) นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน (๔) นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (๕) นโยบายด้านสวัสดิการและผลตอบแทน (๖) นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร (๗) นโยบายด้านการใช้ประโยชน์

๑. นโยบายด้านวิเคราะห์อัตรากำลัง

เป้าประสงค์

ดำเนินการวางแผนกำลังคน ปรับโครงสร้างอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับปริมาณงาน เพื่อให้มีความสอดคล้องกับอำนาจหน้าที่และภารกิจในปัจจุบัน เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน และเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้องและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการปฏิบัติงานและประชาชน

กลยุทธ์

๑. พิจารณาวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตอบสนองตามความจำเป็น และความเหมาะสม
๒. วางแผนกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการบริหารอัตรากำลัง โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของราชการ

การดำเนินการ

จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และทบทวนปรับปรุงแผนอัตรากำลังประจำปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของหน่วยงาน

๒. นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก

เป้าประสงค์

ดำเนินการสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้งตามคุณลักษณะมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยมุ่งสรรหาบุคลากรด้วยระบบการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรมเพื่อให้ได้บุคลากรที่เป็นทั้ง “คนเก่ง” และ “คนดี” มีคุณภาพ เพื่อปฏิบัติภารกิจในองค์การบริหารส่วนตำบลละแม

กลยุทธ์

วางแผนการดำเนินการสรรหาบุคลากรมาแทนตำแหน่งที่ว่าง

การดำเนินการ

๑. ดำเนินการบรรจุแต่งตั้ง คัดเลือก สรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย
๒. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์การรับสมัครพนักงานจ้าง เพื่อการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนดี สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน

๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์

ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานอย่างเป็นธรรม การประเมินผลการปฏิบัติงานให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงานที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานรายบุคคลไปสู่ผลการปฏิบัติงาน ระดับองค์กร คุณภาพ และปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถ และความอุตสาหะ ในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรมตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น

กลยุทธ์

วางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ เป็นธรรม และมีความโปร่งใส

การดำเนินการ

๑. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
๒. จัดทำคู่มือพจนานุกรมสมรรถนะ หรือหลักฐานอื่น เพื่อใช้ประกอบการจัดทำแบบ ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน และผู้ประเมิน ให้มีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรม

๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์

จัดส่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในหลักสูตร ต่างๆ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรในหน่วยงานมีความรู้ความชำนาญในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตน และสามารถ นำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์

๑. การพัฒนาองค์ความรู้ โดยการจัดการอบรมหรือฝึกอบรมเอง หรือส่งบุคลากรเข้ารับการ อบรมหรือฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น
๒. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการส่งเสริมให้มีการ แบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ การนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน
๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทุกระดับตามตำแหน่งหน้าที่และสายงานอย่างต่อเนื่อง

การดำเนินการ

๑. ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหรือฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น ที่สอดคล้องกับมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง หรือนำมาพัฒนาหรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่หรือภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาท และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕. นโยบายด้านสวัสดิการและผลตอบแทน

เป้าประสงค์

มีการกำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ ตามความรับผิดชอบ สอดคล้องกับความสามารถของพนักงานในทุกระดับภายในองค์กร เพื่อให้พนักงานได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย อย่างเป็นธรรม

กลยุทธ์

๑. กำหนดให้มีการรับบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น ที่เกษียณอายุราชการ
๒. จัดให้มีสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร ให้กับข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่มีสิทธิได้รับ
๓. จัดให้มีสวัสดิการค่าเช่าบ้าน ให้กับข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่มีสิทธิได้รับ
๔. จัดให้มีเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวแก่พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่มีสิทธิได้รับ
๕. จัดให้มีเงินประจำตำแหน่งสำหรับพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่มีระเบียบกำหนด

ให้จ่ายได้

๖. จัดให้มีเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี (โบนัส) สำหรับข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

การดำเนินการ

๑. ดำเนินการจ่ายเงินบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น ที่เกษียณอายุราชการ

๒. ดำเนินการให้มีสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร ให้กับข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่มีสิทธิได้รับ

๓. ดำเนินการจ่ายค่าเช่าบ้าน ให้กับข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่มีสิทธิได้รับ

๔. ดำเนินการจัดให้มีเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวแก่พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ที่มีสิทธิได้รับ

๕. ดำเนินการจัดให้มีเงินประจำตำแหน่งสำหรับพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่มีระเบียบฯ

กำหนดให้จ่ายได้

๖. ดำเนินการเบิกจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี (โบนัส) ให้แก่ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

๖. นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

เป้าประสงค์

ให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุกระดับภายในองค์กร รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบ ๒ ทาง (Two way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่างๆ แลกเปลี่ยนแนวคิดมุมมอง นำเสนอ แนวคิดใหม่ๆ เชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานและกระบวนการต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Team of Professionals) โดยมุ่งเน้นการสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการประสานงานและการทำงานและทำกิจกรรมต่างๆร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. วางแผนให้มีการจัดทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้บริหารและพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. วางแผนให้มีการประชุมประจำเดือนพนักงานทุกระดับที่จำเป็น

๓. วางแผนให้มีการประชุมระดับผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการเป็นประจำ

การดำเนินการ

๑. ดำเนินการจัดการแข่งขันกีฬาภายในองค์กร เพื่อสร้างความสามัคคี ความสัมพันธ์ และความผูกพันภายในองค์กร

๒. มีการประชุมประจำเดือนพนักงานทุกระดับที่จำเป็น เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่างๆ แลกเปลี่ยนแนวคิดมุมมอง นำเสนอ แนวคิดใหม่ๆ ของพนักงาน

๓. มีการประชุมระดับผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อสรุปผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ

๗. นโยบายด้านการใช้ประโยชน์

เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลละแวก โดยทุกส่วนราชการต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้ง ควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งให้มีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑. ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนตำบล และมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลละแวก

๒. การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ในตำแหน่งต่างๆ โดยยึดถือความรู้ ความสามารถและประโยชน์สูงสุด และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนตำบล (ก. อบต.) และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร (ก.อบต.จังหวัดชุมพร) กำหนด

กลยุทธ์

๑. วางแผนให้มีการทำคำสั่งมอบหมายงานของพนักงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. วางแผนในการพิจารณาแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานครูส่วนตำบล ที่มีสิทธิได้รับการแต่งตั้งให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น

การดำเนินการ

๑. มีการดำเนินการจัดทำคำสั่งมอบหมายงานให้กับพนักงานแต่ละส่วนราชการ
๒. มีการดำเนินการพิจารณาแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานครูส่วนตำบล ที่มีสิทธิได้รับการแต่งตั้งให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายสุกิจ แก้วเพชร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลละแม