ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซุง

เรื่อง การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซุง ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๕ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซุง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๔ ด้าน ดังนี้

๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลังคน

๒. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

๓. นโยบายด้านการจัดสวัสดิการ

๔. นโยบายด้านการกำกับ ดูแล

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซุง ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ครึ่งปีแรก ระหว่างเดือน ตุลาคม ๒๕๖๔- มีนาคม ๒๕๖๕) รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายวิเชียร แสงนุภาพ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซุง

การดำเนินการตามนโยบายการ

บริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซุง

อำเภอเมืองอุทัยธานี จังหวัดอุทัยธานี

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซุง อำเภอเมืองอุทัยธานี จังหวัดอุทัยธานี

.....

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซุง ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร (การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ) การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง

เป้าประสงค์

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซุง

๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับปรุงตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน

๓. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๕. จัดทำแผนการเกษียณอายุและอัตราทดแทน

การดำเนินการ

๑. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๕

๒. การขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่ง นายช่างโยธา เจ้าพนักงานพัสดุ และนักวิชาการตรวจสอบภายใน

๓. บันทึกทะเบียนประวัติในทะเบียน ก.พ.๗ และในระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) เป็นปัจจุบัน

๔. การปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ในตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)

๒. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าซุง

๒. กำหนดตัวชี้วัดและประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามข้อตกลงการปฏิบัติราชการ

๓. ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ฝึกทักษะ และสัมมนาทางวิชาการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและพัฒนาศักยภาพ

๓. นโยบายการจัดสวัสดิการ

เป้าประสงค์

เสริมสร้างความมั่นใจ สร้างขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี การสร้างความผาสุกและพึงพอใจแก้บุคลากรในองค์กรเพื่อรักษาคนดีคนเก่งโดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน สร้างช่องทางการสื่อสารและเทคโนโลยี ให้สิ่งจูงใจการเลื่อนขั้นเงินเดือน เงินเพิ่มค่าตอบ จัดสวัสดิการความปลอดภัย และสร้างสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานให้น่าอยู่ จัดหาจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ตามความจำเป็นและเหมาะสม

กลยุทธ์

๑. วางระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๒. จัดระบบความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน จัดสภาพแวดล้อมให้สะอาด น่าอยู่

๓. จัดหาวัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยี ให้เพียงพอต่อการใช้งานตามความจำเป็นเหมาะสม

๔. การพิจารณาความดีความชอบโดยการเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนค่าตอบแทน

๕. แผนการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖. แผนการเกษียณอายุ การจ่ายเงินบำเหน็จบำนาญ

๔. นโยบายการกำกับ ดูแล

เป้าประสงค์

เสริมสร้างวินัย การรักษาวินัย ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีคุณธรรมจริยธรรม อยู่ในกรอบของศีลธรรมจรรยา และกรอบของกฎหมาย วางตัวเป็นกลาง ซื่อสัตย์สุจริต และให้ความช่วยเหลือประชาชนด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ

กลยุทธ์

๑. ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลท่าซุง ว่าด้วยจรรยาข้าราชการส่วนท้องถิ่น
๒. ประกาศความปลอดภัยในการทำงาน
๓. มาตรการให้รางวัลและลงโทษบุคลากรในองค์กร
๔. ประมวลจริยธรรมของบุคลากรในองค์กร
๕. จัดโครงการอบรมให้ความด้านวินัยและการลงโทษทางวินัยแก่บุคลากรในองค์กร
๖. จัดโครงการอบรมให้ความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากรในองค์กร