



การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลลุ่มสุ่ม
อำเภไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี



การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลลุ่มสุ่ม
อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลลุ่มสุ่ม อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี

องค์การบริหารส่วนตำบลลุ่มสุ่ม ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงาน ตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร (การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ) การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษา วินัยของบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. นโยบายการวางแผนกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลลุ่มสุ่ม วางแผนอัตรากำลังคน โดยคำนึงถึงภารกิจ หน้าที่ความ รับผิดชอบสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้ เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานใน องค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะ ที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

ดำเนินการ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อ ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลลุ่มสุ่มที่เปลี่ยนแปลงไป

๑.๒ ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลลุ่มสุ่ม

๑.๓ จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งด้านการ สรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหาร ผลตอบแทน

๒. นโยบายการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลลุ่มสุ่ม สรรหาบุคลากรตามคุณลักษณะที่กำหนดและการเลือกสรรคนดีคน เก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

ดำเนินการ ดังนี้

๒.๑ การดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล ครอบครัว ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นการสรรหาภายในช่วงเวลา ๖๐ วัน นับแต่วันที่ ตำแหน่งว่าง

๒.๒ การรับโอนพนักงานส่วนตำบล ครอบครัว และการรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็น พนักงาน จ้าง ต้องประกาศทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลลุ่มสุ่ม และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยัง หน่วยงานอื่น

๒.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วน ตำบลจังหวัดกาญจนบุรี และระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการสรรหาทรัพยากรบุคคล

๓. นโยบายการพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลลุ่มสุ่มส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างทั่วถึง และต่อเนื่อง สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์องค์กร และสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

ดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๓.๒ ดำเนินการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงาน ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร

๓.๔ พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๓.๕ จัดทำความรู้ในองค์กร (Knowledge : KM) ได้แก่ ความรู้ด้านแผนงาน การบริหารทรัพยากรบุคคล งบประมาณ การคลัง หรืออื่นๆ ที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารและพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็งโดยเผยแพร่ความรู้แก่บุคลากรในสังกัดเป็นประจำ

๓.๖ จัดกิจกรรม/โครงการให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบลลุ่มสุ่ม ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร

๔. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ให้เป็นไปตามประกาศประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลลุ่มสุ่ม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลลุ่มสุ่ม ในแต่ละครั้ง ปีงบประมาณนั้น ๆ

ดำเนินการ ดังนี้

๔.๑ มีการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล

๕. นโยบายส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร

ให้เป็นไปตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลลุ่มสุ่ม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

ดำเนินการ ดังนี้

๕.๑ จัดทำประมวลผลคุณธรรม จริยธรรม

๖. นโยบายสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ให้ความสำคัญต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน โดยมีการกำหนดคำอธิบายระดับตำแหน่งการพัฒนาขีดความสามารถ เพื่อกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง และผู้ใต้บังคับบัญชา อบรม, มีเกณฑ์การพิจารณาและประเมินสมรรถนะ ผลงาน และความประพฤติ เพื่อคัดเลือกพนักงานที่เหมาะสมในการเข้ารับตำแหน่งใหม่ รวมทั้งสนับสนุนให้พนักงานมีการเรียนรู้ สามารถทำงานได้หลากหลาย และเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง หรือการรับหน้าที่ใหม่ ๆ ในอนาคต

ดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ จัดทำการเลื่อนระดับให้กับพนักงานส่วนตำบล

๗.นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่ง และทำคุณประโยชน์ไว้กับองค์กร

ดำเนินการ ดังนี้

๗.๑ มีการพิจารณาให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส)

๗.๒ สร้างช่องทางการสื่อสารภายในองค์กร

๗.๓ ส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส

๘.การสรรหาคคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่ง และทำคุณประโยชน์ไว้กับองค์กร

ดำเนินการ ดังนี้

๘.๑ จัดทำโครงการยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

๙.ปัญหา / อุปสรรค

๑.ด้านการสรรหา ปัญหาการโอน ย้าย อยู่ตลอดเวลา ทำให้ต้องดำเนินการสรรหาอัตรากำลังมาทดแทนบ่อยครั้ง และการปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง บุคลากรต้องใช้เวลาในการศึกษางาน

๒.ด้านการพัฒนา ปัญหาการพัฒนาบุคลากรที่ไม่ต่อเนื่องตามแผนการพัฒนากุศลกร สาเหตุเกิดจากการโอน ย้าย บ่อย และปัญหาด้านเวลาในการเข้ารับการพัฒนาของแต่ละบุคคล เช่น หลักสูตรที่กำหนดไม่ตรงกับระยะเวลาที่สามารถไปได้

๑๐.ข้อเสนอแนะ

๑. ด้านการสรรหา - แต่ละตำแหน่งจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานแต่ละงานอย่างละเอียดและชัดเจน

๒.ด้านการพัฒนา - เห็นควรสนับสนุนและรณรงค์ให้บุคลากรในสังกัดเข้ารับการพัฒนาความรู้ทักษะตามความสนใจและให้สามารถนำมาใช้ประกอบตัวชีวิตต่าง ๆ ได้ โดยไม่จำกัดสถาบัน ๆ เพื่อเป็นการเปิดโอกาส และ วิสัยทัศน์ที่แตกต่างและกว้างไกลมากยิ่งขึ้น

