



การดำเนินงาน
ตามนโยบาย
การบริหาร
ทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2565

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ

องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร (การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ) การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑.ด้านการวางแผนกำลังคน

เป้าประสงค์ วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ
๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

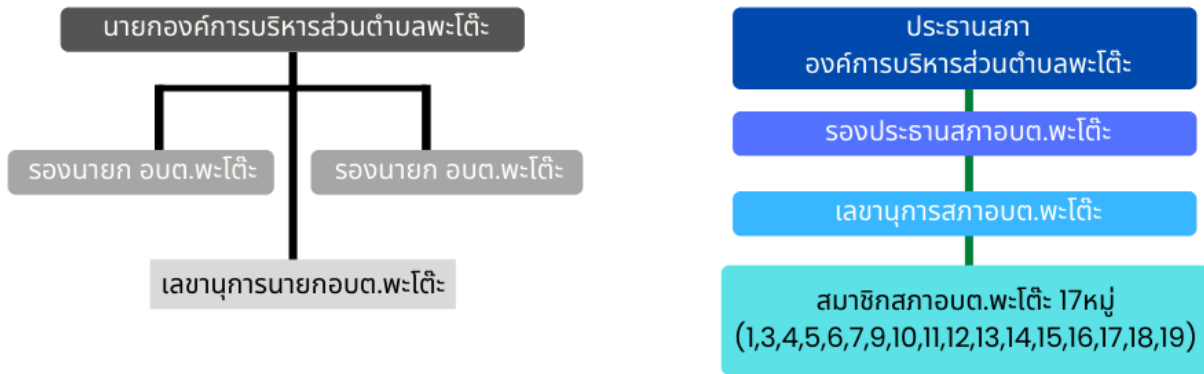
- จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก
- จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงานและการบริหารจัดการคนดี และคนเก่งขององค์กร

การดำเนินการ

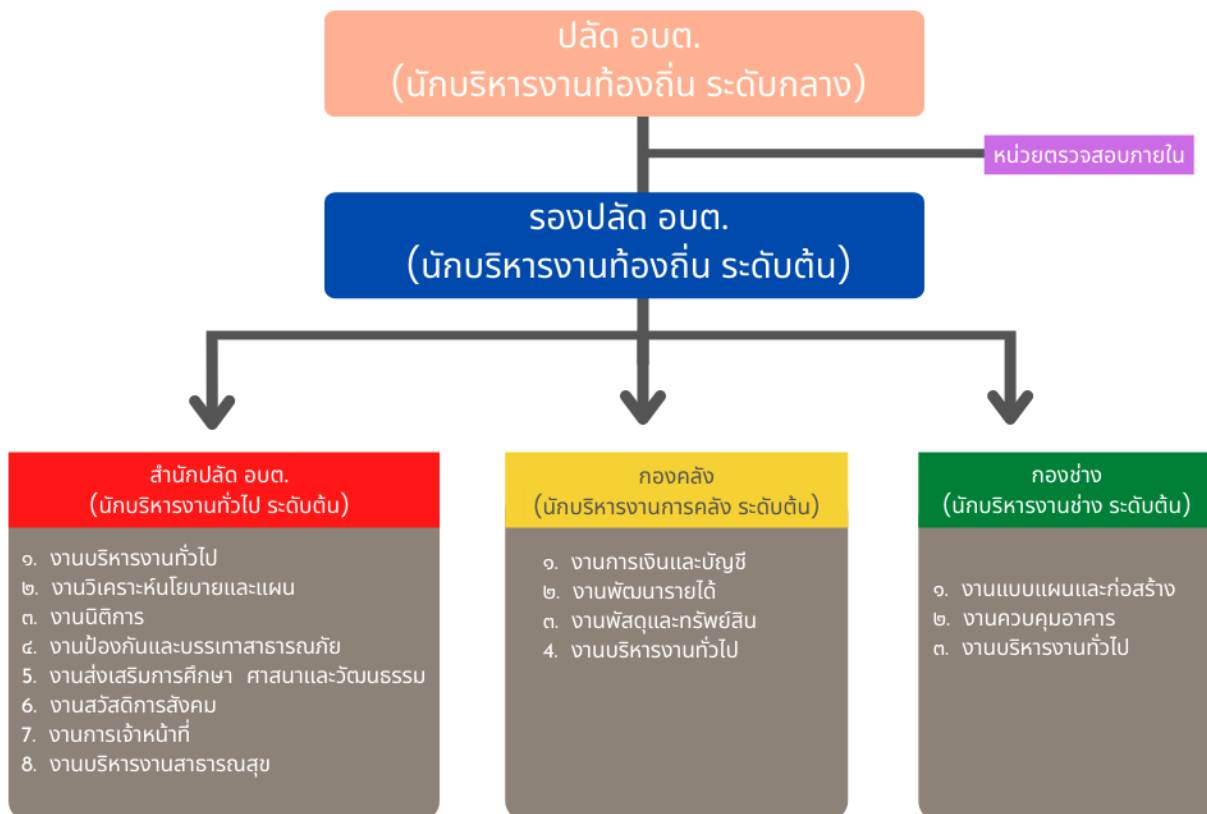
๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) และได้ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ (รายละเอียดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
๒. จัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ระบบแห่ง) (รายละเอียดตามคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติการ)
๓. บริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจ
๔. พัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน
๕. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารกำลังคน โดยให้มีอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

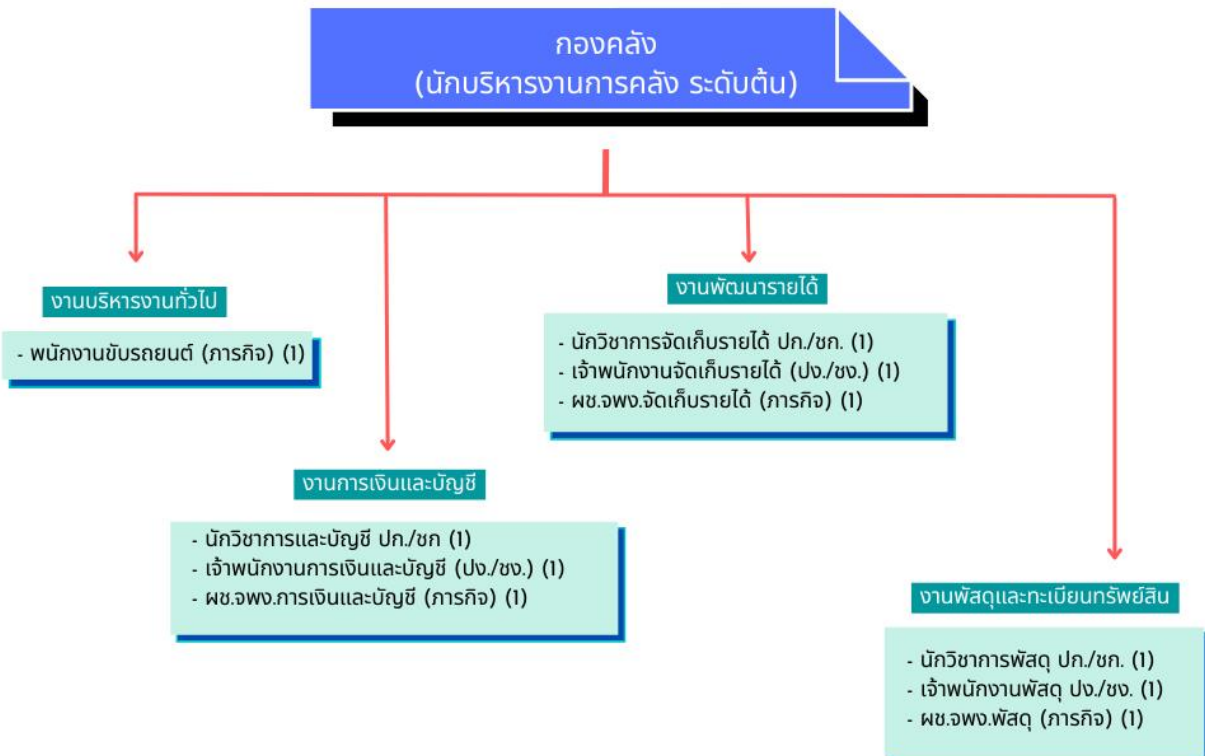
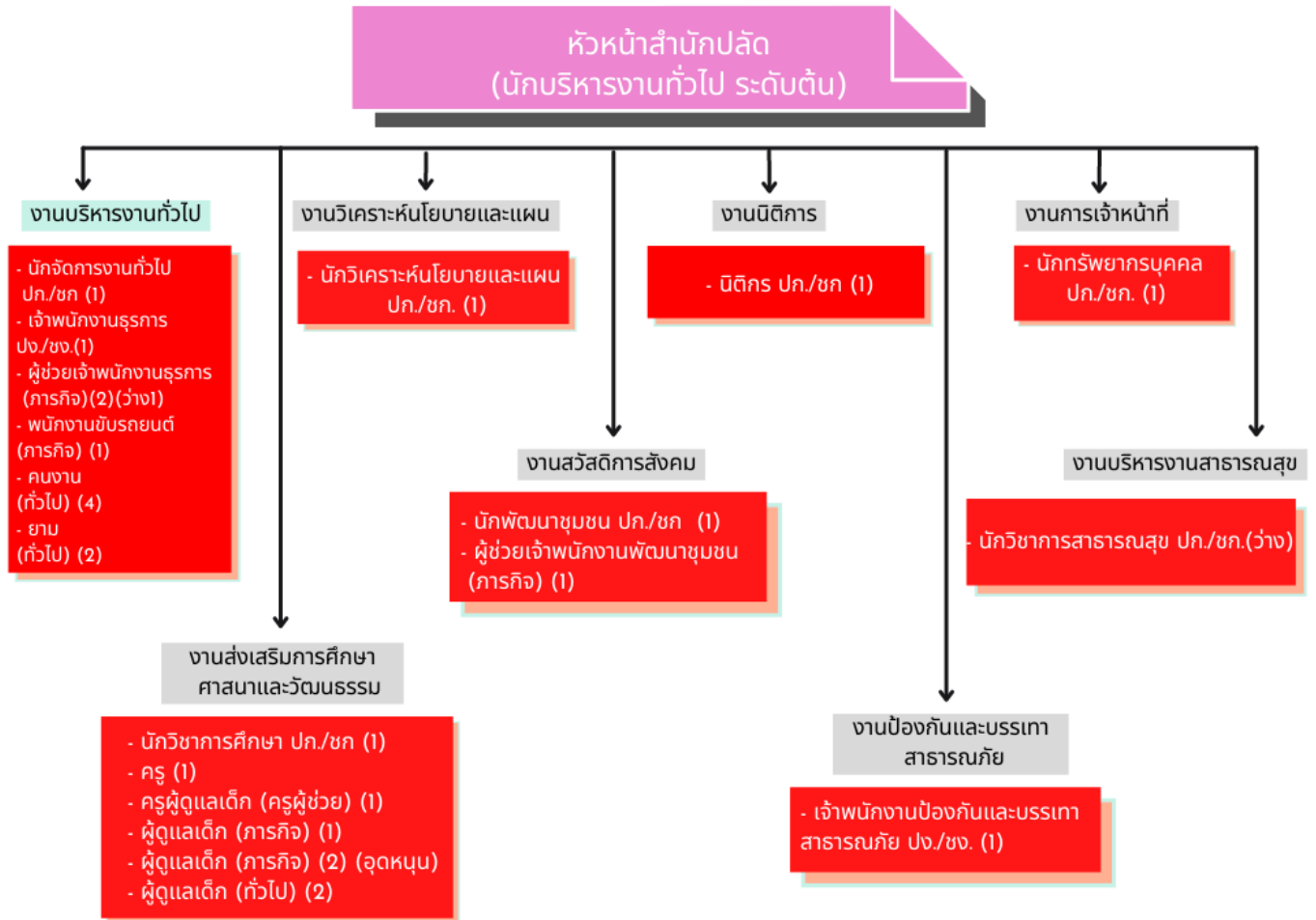


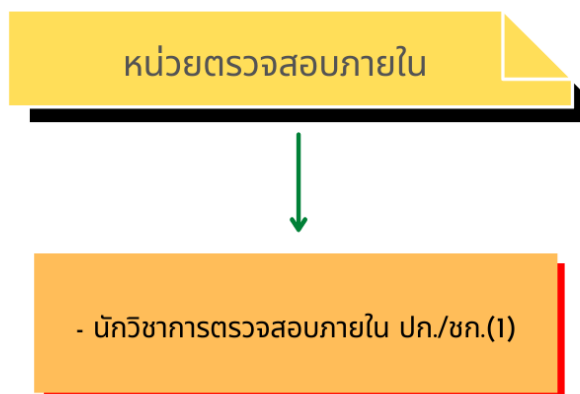
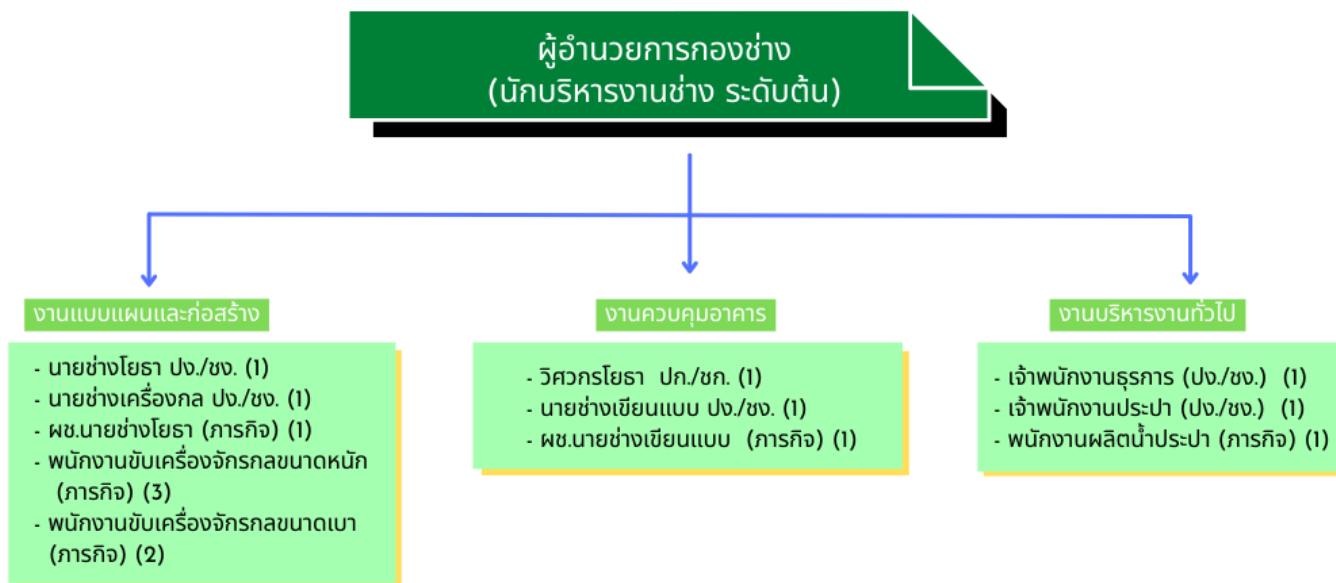
โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ



โครงสร้างส่วนราชการ







๒. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

เป้าประสงค์ การบรรจุและแต่งตั้งเป็นสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้องค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพ ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

กลยุทธ์ ในขั้นตอน กระบวนการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรยึดหลักความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสม ควบคู่กับหลักจริยธรรม คุณธรรม เพื่อให้การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง รวมทั้งใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือที่ทันสมัย มาสนับสนุน ซึ่งมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรนั้น ๆ ประสบความสำเร็จในสายวิชาชีพ และนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กร

การดำเนินการ

- ๑.การร้องขอให้กสอ.เปิดสอบ
- ๒.การขอใช้บัญชีกสอ.
- ๓.ประกาศประชาสัมพันธ์รับโอนย้าย
- ๔.รับสมัครพนักงานจ้างในระบบเปิด

๓.ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ องค์การบริหารส่วนตำบลมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลอย่างโปร่งใส เป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ ของทุกสายงาน

กลยุทธ์

การกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) ที่นำมาใช้ประเมิน เป้าหมายของ องค์การลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้อง กับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินผลขีดความสามารถต่าง ๆ

การดำเนินการ

๑. จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานของแต่ละส่วนงานกับผู้บังคับบัญชา
๒. จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลโดยกำหนดตัวชี้วัดที่สมเหตุสมผลตามปริมาณงานที่รับผิดชอบและปฏิบัติจริง
๓. หัวหน้าส่วนประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลการปฏิบัติงานจริง มีความโปร่งใส และยุติธรรม

๔. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

เป้าประสงค์ นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.อ.) ได้กำหนดมาตรฐาน ทาง คุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่นและประชาชนผู้รับบริการ จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ

กลยุทธ์

๑. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความ รับผิดชอบ
๒. ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์งานอย่างคุ้มค่า ปฏิบัติงานอย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
๓. ให้บริการด้วยความเสมอภาคสะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรีโดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
๔. พัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

การดำเนินการ

๑. จัดทำประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ

๕. ด้านการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

เป้าประสงค์ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร อีกทั้งเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

กลยุทธ์ องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ ได้มีการประกาศผลการปฏิบัติงานรายชื่อพนักงานส่วนตำบลผู้มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นให้ประชาชนรับทราบ โดยอาศัยประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๙ ข้อ ๑๑(๗)

การดำเนินการ

๑. ประกาศผลการปฏิบัติงานรายชื่อพนักงานส่วนตำบลผู้มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น
๒. ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพและพัฒนาความสามารถ

๖. ด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของ อบต.พะโต๊ะ
๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่ง และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร
๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่องส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของ อบต.พะโต๊ะ
๔. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่องส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของ อบต.พะโต๊ะ
๕. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์ความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง
๖. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ (รายละเอียดตามแผนพัฒนาบุคลากร)
๒. จัดส่งบุคลากรตามสายงานไปฝึกอบรมฯ

๗. ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์ เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) คือ จะแสดงให้เห็นถึงแนวทางการเลื่อนตำแหน่งจากระดับล่างสุดไปจนถึงสูงสุด เพื่อช่วยสร้างเป้าหมายและแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าให้กับบุคลากร เพื่อให้สามารถ เจริญก้าวหน้าตามตำแหน่งงาน/สายงานได้อย่างเหมาะสม

กลยุทธ์

๑. จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน ส่งเสริมบุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

การดำเนินการ

จัดทำคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Planning) (รายละเอียดตามคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ)

๘. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์ เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

- ๑.ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- ๒.ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ๓.การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านการแต่งกาย
- ๔.ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดีและคุณประโยชน์ให้องค์กร
- ๕.ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
- ๖.ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การดำเนินการ

- ๑.จัดทำประกาศมาตรการให้รางวัลและบทลงโทษของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง
๒. มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง (ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร
๓. สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๔. มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านทักษะวิชาการการรอบรู้และนำผลมาเป็นแนวในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง โดยให้งานกาเจ้าหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) และรายงานสรุปผลประจำปี คลัง ดำเนินการจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานแล้วประชาสัมพันธ์ให้ทุกกองและประชาชนทั่วไปได้รับทราบเป็นประจำทุกเดือน