

การดำเนินการตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๖)

๑.นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร				
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	การดำเนินงาน	งบประมาณ	หมายเหตุ
วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การมอบอำนาจและการตัดสินใจจากระดับผู้บริหารสู่หัวหน้างานเพื่อให้มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ	๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของขององค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะเพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ ๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชุมพรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ โดยได้ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ(รายละเอียดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ๒. จัดทำคำสั่งแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ ๓. จัดทำคำสั่งเรื่องกำหนดงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ	-	
๒. นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล				
ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพและทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่าง	๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ๒. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพ และตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง ๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กรปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละและอุทิศตนเพื่อองค์กร	๑. ดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีพ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ และเตรียมความพร้อมสำหรับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ๒. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๓. จัดทำคู่มือสมรรถนะ และนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและการปรับตำแหน่ง การประเมินผล	-	

มีประสิทธิภาพและประสพผลสำเร็จตามเป้าหมายรวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร	๕. ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการให้เหมาะสมเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน ๖. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้าน การสรรหาการเลื่อนขั้นเงินเดือนและการปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน	การปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน		
๓.นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง				
การวิเคราะห์อัตรากำลัง เป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการการ วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากและมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น รวมถึงการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม	๑. ทบทวนแผนอัตรากำลังประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ๒. การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจขององค์กร ๓. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก ๔. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงานและการบริหารจัดการคนดี และคนเก่งขององค์กร	๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒/๒๕๖๖และเตรียมความพร้อมสำหรับการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ๒. จัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ระบบแท่ง) (รายละเอียดตามคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติการ) ๓. จัดทำคำสั่งเรื่องกำหนดงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ	-	

๔. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร				
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	การดำเนินงาน	งบประมาณ	หมายเหตุ
การบรรจุและแต่งตั้งเป็นสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้องค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด	ในขั้นตอน กระบวนการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรยึดหลักความรู้ความสามารถ คุณลักษณะ ที่เหมาะสม ควบคู่กับหลักจริยธรรม คุณธรรม เพื่อให้การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง รวมทั้งใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือที่ทันสมัย มาสนับสนุน ซึ่งมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรนั้น ๆ ประสบความสำเร็จในสายวิชาชีพ และนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กร	๑. การขอใช้บัญชีกสศ. ๑๐ ตำแหน่ง - นักวิชาการสาธารณสุข - นักวิชาการพัสดุ - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ - วิศวกรโยธา - นักวิชาการตรวจสอบภายใน - เจ้าพนักงานพัสดุ - นายช่างเขียนแบบ - นายช่างโยธา - นายช่างเครื่องกล - เจ้าพนักงานประปา ๒. รับโอนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๓. เปิดรับสมัครพนักงานจ้าง ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้ - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา - คนงาน - ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๔. รายงานตำแหน่งว่างสายงานผู้บริหาร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	-	

๕.ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน				
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	การดำเนินงาน	งบประมาณ	หมายเหตุ
องค์การบริหารส่วนตำบลมีการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลอย่าง โปร่งใส เป็นธรรมรวมทั้งเป็นไปตาม นโยบายและกลยุทธ์ ของทุกสายงาน	การกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) ที่นำมาใช้ ประเมิน เป้าหมายของ องค์การลงสู่ระดับหน่วยงานและ บุคคลที่สอดคล้อง กับแผนอัตรากำลัง ตลอดจน ประเมินผลขีดความสามารถต่าง ๆ	๑.จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานของแต่ละส่วน งานกับผู้บังคับบัญชา ๒.จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล โดยกำหนดตัวชี้วัดที่สมเหตุสมผลตามปริมาณ งานที่รับผิดชอบและปฏิบัติจริง ๓.หัวหน้าส่วนประเมินผลการปฏิบัติงานตามผล การปฏิบัติงานจริง มีความโปร่งใส และยุติธรรม	-	
๖. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมตามมาตรฐานการบริหารราชการด้วยความโปร่งใส				
นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมองค์การ บริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ อนุสนธิจาก คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนด มาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมของ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างประจำของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวล ขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่น และประชาชนผู้รับบริการ จากองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อ ใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและ ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยทั่วไปใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับ ความประพฤติ	๑. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละและมี ความรับผิดชอบ ๒. ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์งานอย่างคุ้มค่า ปฏิบัติงานอย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ ๓. ให้บริการด้วยความเสมอภาคสะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรีโดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก ๔. พัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ ทันสมัยอยู่เสมอ	๑.จัดทำประกาศองค์การบริหารส่วนตำบล พะโต๊ะ เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหาร ส่วนตำบลพะโต๊ะ ๒.จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับข้าราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลพะโต๊ะ	-	

๗. ด้านการพัฒนาบุคลากร				
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	การดำเนินงาน	งบประมาณ	หมายเหตุ
ส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร	๑.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของ อบต.พะโต๊ะ ๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร ๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่องส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของ อบต.พะโต๊ะ ๔. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่องส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของ อบต.พะโต๊ะ ๕.พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ๖.ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (รายละเอียดตามแผนพัฒนาบุคลากร) ๒. จัดส่งบุคลากรตามสายงานไปฝึกอบรม ฯ ดังนี้ - นักวิชาการศึกษา - นักทรัพยากรบุคคล - นักจัดการงานทั่วไป ๓. ประกาศแผนโครงการฝึกอบรมบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ระหว่างเดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๕ - เมษายน พ.ศ.๒๕๖๖ ให้บุคลากรในองค์กรได้รับทราบ	ค่าใช้จ่ายในการอบรม ๓๕,๖๐๘ บาท	

๘. ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ				
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	การดำเนินงาน	งบประมาณ	หมายเหตุ
เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) คือ จะแสดงให้เห็นถึงแนวทางการเลื่อนตำแหน่งจากระดับล่างสุดไปจนถึงสูงสุด เพื่อช่วยสร้างเป้าหมายและแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าให้กับบุคลากร เพื่อให้สามารถ เจริญก้าวหน้าตามตำแหน่งงาน/สายงานได้อย่างเหมาะสม	๑.จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน ส่งเสริมบุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน	๑.จัดทำคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Planning) (รายละเอียดตามคู่มือ แผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ) ๒.ปรับโครงสร้างส่วนราชการ ระดับต้นเป็นระดับกลาง (ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง) ๓. ติดตามการหารือคุณสมบัติ กรณีพนักงานส่วนตำบล นำคุณสมบัติป.โท มาใช้ในการปรับระดับจากปฏิบัติการเป็นชำนาญการ	-	
๙. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน				
เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็น และเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมาย กำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรม เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ	๑.ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ๒.ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๓.การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านการแต่งกาย ๔.ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดีและคุณประโยชน์ให้องค์กร ๕.ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ ๖.ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	๑.จัดทำประกาศมาตรการให้รางวัลและบทลงโทษของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ๒. มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง (ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร)	-	

๑๐.นโยบายด้านการสร้างและจัดให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้				
เป้าประสงค์	กลยุทธ์	การดำเนินงาน	งบประมาณ	หมายเหตุ
องค์กรบริหารส่วนตำบลส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบเพื่อที่จะนำมาใช้หรือถ่ายทอดกันได้ในองค์กร อันจะเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	๑. พิจารณาจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์และเป้าหมายขององค์กรว่าองค์กรมีความรู้ด้านใด ขาดความรู้ด้านใดและใครที่ เป็นผู้รู้หรือผู้ควรรู้ ๒. การสร้างความรู้และแสวงหาความรู้ ๓. จัดองค์ความรู้ที่มีอยู่และความรู้ใหม่ที่ได้มาให้เป็นระบบเพื่อให้เข้าถึงง่ายและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ๔. สร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ เช่น การแลกเปลี่ยนข้อมูล การสอนงาน การจัดอบรมภายในองค์กร	๑.จัดทำแผนการจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	-	