



**การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

**องค์การบริหารส่วนตำบลในเตา
อำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง**

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเตา อำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง

องค์การบริหารส่วนตำบลในเตา ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร (การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ) การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. การปรับปรุงแผนอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

เป้าหมาย

วางแผน ปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลัง และระบบงาน จัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานในองค์กร

กลยุทธ์

ปรับปรุงแผนอัตรากำลังในองค์กร และระบบงาน ให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้ภารกิจและหน้าที่ในการปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลในเตาเกิดความคล่องตัว ปฏิบัติงานได้รวดเร็วมากขึ้น

๒. การสรรหาบุคลากร เพื่อเข้าปฏิบัติงานในองค์กร

เป้าหมาย

วางแผนการสรรหา คัดเลือก เพื่อให้ได้คนเก่ง คนดี เข้าปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรโดยการสอบแข่งขันหรือคัดเลือก ด้วยความยุติธรรม ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่จะทำหน้าที่และปฏิบัติงานให้องค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ

กลยุทธ์

มีขั้นตอนการสอบแข่งขัน คัดเลือก ที่ชัดเจนเป็นธรรมและถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดและมีการสอบแข่งขัน คัดเลือก เกี่ยวกับทักษะการทำงานของพนักงานจ้าง ที่ต้องใช้ทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น คนงานทั่วไป เป็นต้น เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพและมีทักษะตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น ๆ

๓. การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล

เป้าหมาย

วางแผนการบรรจุแต่งตั้ง โดยการสอบคัดเลือก รับโอนย้าย พนักงานส่วนตำบลในเตา หรือข้าราชการจากหน่วยงานอื่น ด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่จะทำหน้าที่และปฏิบัติงานให้องค์กรอย่างเต็มความสามารถ

กลยุทธ์

มีการคัดเลือก หรือ รับโอนย้าย โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ความถนัดและประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ ที่ได้รับการรับรองจากหน่วยงานต้นสังกัดว่าเป็นผู้มี ความเหมาะสมกับการโอนย้ายเพื่อรับตำแหน่งที่เหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

๔. การพัฒนาบุคลากร

เป้าหมาย

วางแผนพัฒนาบุคลากร ในด้านต่างๆ เพื่อให้เกิดความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่เพิ่มมากขึ้น เช่น การอบรมพัฒนาความรู้ด้านต่างๆ การอบรมคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่จะทำหน้าที่และปฏิบัติงานในองค์กรอย่างเต็มความสามารถ

กลยุทธ์

มีการประเมินผลการอบรมก่อน – หลังการอบรม จัดหาวิทยากรผู้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถในด้านต่างๆ เพื่อมาอบรมให้ความรู้กับบุคลากรในองค์กร จัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมความรู้ ทักษะการปฏิบัติหน้าที่ในทุกๆ ด้าน

๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป้าหมาย

วางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรโดยจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจน กำหนดหลักเกณฑ์ต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ชี้แจงถึงสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้างแต่ละคนไว้อย่างชัดเจน

กลยุทธ์

จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง แต่ละส่วนราชการ มีการแนะนำการจัดทำข้อตกลงและการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

๖. การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากรในองค์กร

เป้าหมาย

มีการวางแผนส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยให้กับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกคนในองค์กร จัดทำประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลในองค์กร จัดทำประกาศการรักษาวินัยของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในองค์กร

กลยุทธ์

จัดทำโครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลในเตาเป็นประจำทุกปี โดยวิทยากรผู้เชี่ยวชาญด้านคุณธรรมจริยธรรม และฝึกวินัยให้กับบุคลากรในองค์กรอยู่เสมอ

๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าหมาย

มีการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรในทุกตำแหน่ง ทุกระดับ ทุกสายงาน และยังมี การส่งเสริมให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเตามีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถวางแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในอาชีพของตนเองได้

กลยุทธ์

จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรโดยมีการวางแผนเกี่ยวกับความก้าวหน้าในแต่ละสายงานโดยการ ประเมินผลการเลื่อนระดับสำหรับข้าราชการที่ผ่านการประเมินผลการเลื่อนระดับ ของแต่ละสายงาน เช่น สายงานทั่วไปสามารถเลื่อนระดับชำนาญงาน และอาวุโส สายงานวิชาการสามารถเลื่อนระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ ซึ่งต้องตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง รวมถึงการอนุญาตให้ไปสอบแข่งขัน หรือสอบ คัดเลือก เพื่อเป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ

๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

เป้าหมาย

มีการวางแผนการปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในองค์กร เช่น ทำให้สิ่งแวดล้อมรอบด้านสะอาด ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ ส่งเสริมให้มีกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อร่วมงาน มีการมอบเกียรติบัตรให้กับบุคลากรในองค์กร เพื่อส่งเสริมยกย่องผู้ทำคุณงามความดี

กลยุทธ์

จัดให้มีกิจกรรม ๕ ส. หรือ Big cleaning day ส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการทุกไตรมาส มอบเกียรติบัตรบุคคลตัวอย่าง เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น
