



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ตามความนัยมาตรา๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.๒๕๔๐
พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รองรับการกิจตาม
แผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมิน
คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency
Assessment : ITA)

องค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ ได้ดำเนินการจัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน รายละเอียดตาม
เอกสารแนบท้ายประกาศฉบับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๕ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๔

จำสืบเอก

(ต้องชนะ กลับน้อย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
(พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)



องค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์
อำเภอเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑	
- หลักการเหตุผล	๑
- วัตถุประสงค์	๑
- เป้าหมาย	๑
บทที่ ๒	
- วิสัยทัศน์ พันธกิจ	๓
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์	๓
- การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก/ภายใน	๓
บทที่ ๓	
- ด้านการวางแผนกำลังคน	๖
- ด้านการสรรหา บรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร	๖
- ด้านการพัฒนาบุคลากร	๖
- ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๗
- ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยข้าราชการ	๗
- ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	๗
บทที่ ๔	
- การติดตามนโยบายการบริหารงานบุคคล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	๘

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

(พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ อำเภอเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี

หลักการและเหตุผล

“บุคลากร” เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าและมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานของทุกองค์กร ซึ่งจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการ และกิจกรรมต่างๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบและวิธีปฏิบัติต่างๆ ที่ควบคุมและกำกับการดำเนินการเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมเข้าสู่องค์กร โดยยึดหลักของคุณธรรมในการดำเนินการ ประกอบกับเป็นการผลักดันให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ถ้าหากขาดการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิผล ล่าช้า และเกิดความเสียหายต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนต้องให้มีความรู้และได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่ง โดยสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) และแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดีและวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ
๒. เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น
๓. เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ด้านคุณธรรมและจริยธรรม
๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล
๕. เพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรต่อไป

เป้าหมาย

- ★ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ระยะสั้น
ผู้บริหาร

- (๑) พนักงานในองค์กรสามารถนำนโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง
- (๒) การบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างโปร่งใส พนักงานมีคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) พนักงานมีความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

พนักงาน

(๔) องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานตำแหน่งสายผู้บริหารทุกคนให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

(๕) องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานตำแหน่งสายปฏิบัติทุกคนให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

(๖) องค์กรให้การสนับสนุนลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง ให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย

๑ หลักสูตร/โครงการ

(๗) พนักงานทุกตำแหน่งมีความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่

(๘) พนักงานทุกตำแหน่งนำหลักธรรมาภิบาลมาปฏิบัติใช้ในการบริหารงานบุคคลอย่างโปร่งใส
ประชาชน

(๙) สามารถให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

(๑๐) ประชาชนได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของพนักงาน

(๑๑) นำความคิดเห็นของประชาชนมาปรับปรุงแก้ไขให้กับประชาชน

✦ **ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ระยะยาว**
ผู้บริหาร

(๑) มีศักยภาพในการบริหารจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่

(๒) สามารถปฏิบัติงานไปสู่ความเป็นเลิศในการบริหารจัดการ

พนักงาน

(๓) องค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ เป็นองค์กรที่น่าอยู่

(๔) พนักงานมีความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพและหน้าที่ราชการ

ประชาชน

(๕) องค์กรมีการบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใสในการบริหารงาน

(๖) องค์กรสามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างยิ่ง

(๗) องค์กรสามารถทำงานตอบสนองความต้องการของประชาชนได้

บทที่ ๒

การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์

วิสัยทัศน์

“ความรู้คู่คุณธรรม เกษตรกรรมก้าวไกล ฝึกฝนสมานฉันท์ ยึดมั่นหลักเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้ได้มาตรฐานและเพียงพอกับความต้องการของประชาชนตามศักยภาพของ อบต. ควบคู่กับการวางผังเมืองที่ดี

๒. สร้างเศรษฐกิจชุมชนให้เข้มแข็ง สมดุลและยั่งยืน โดยเน้นด้านการเกษตรกรรมให้เป็นตลาดผลผลิตทางการเกษตร

๓. พัฒนาประสิทธิภาพ เพิ่มบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลในงานด้านสังคมสงเคราะห์ และการสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน

๔. ฟื้นฟู อนุรักษ์ ส่งเสริม มรดกทางวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้คงอยู่คู่ท้องถิ่น

๕. พัฒนาและส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในการเมือง การบริหาร และการปกครองให้กับประชาชน สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการดำเนินการระหว่างภาครัฐกับประชาชนในรูปแบบต่าง ๆ และสร้างระบบบริหารจัดการภาครัฐที่ดีในองค์การบริหารส่วนตำบล

๖. สร้างระบบบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และพัฒนาการศึกษา

๗. พัฒนาการจัดระเบียบชุมชนและสังคม รักษาความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินให้แก่ประชาชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์

๑) ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ

๒) ด้านการพัฒนาการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๓) ด้านการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๔) ด้านการพัฒนาการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และเทิดทูนพิทักษ์รักษาสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๕) ด้านการพัฒนาการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรม การท่องเที่ยวและการขนส่ง

๖) ด้านการพัฒนาการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก/ภายใน

ปัจจัยภายนอก ได้แก่ นโยบายและเสถียรภาพของรัฐบาล สถานะทางการเมืองของประเทศ รวมถึงการจัดสรรงบประมาณ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม สรุปโดยรวมปัจจัยภายนอกเหล่านี้มีผลต่องบประมาณที่ท้องถิ่นจะได้รับจัดสรร ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นทั้งในทางบวกและทางลบ

ปัจจัยภายใน ได้แก่ ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ในการพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรกรรม ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาสต่างๆ ซึ่งขอขยายและปริมาณปัญหา/ความต้องการที่ประชาชนในท้องถิ่นต้องการให้ดำเนินการเกินศักยภาพและงบประมาณที่มีอยู่จำกัด บางปัญหา/ความต้องการหมู่บ้านสามารถแก้ไขปัญหาได้เองแต่ขาดการมีส่วนร่วม จึงไม่สามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นได้ทั้งหมด ดังนั้นหมู่บ้านจึงเป็นปัจจัยหลัก (ปัจจัยภายในท้องถิ่น) ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตำบล ถ้าสามารถแก้ไขปัญหา/ความต้องการในการพัฒนาที่ไม่เกินศักยภาพของชุมชนได้เอง จะทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค(SWOT)

จุดแข็ง (Strengths)

๑. อำนาจหน้าที่โครงสร้างและการแบ่งงาน โครงสร้างและการแบ่งส่วนงาน มีการแบ่งมอบอำนาจตามภาระหน้าที่ เป็นการกระจายอำนาจจากระดับบนลงสู่ระดับล่าง มอบการตัดสินใจภายใต้บทบาทและหน้าที่ของตนที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งมีแนวทางเป็นไปภายใต้กฎหมาย เป็นการเพิ่มความคล่องตัวในการจัดการ สามารถติดตามประเมินผลได้ในส่วนหนึ่ง

๒. ระบบงาน ระบบการวางแผนโครงการ ระเบียบกฎหมายบางตัวเอื้อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอิสระในการบริหารจัดการท้องถิ่น ตามศักยภาพของตนเอง ทำให้ชุมชนได้รับการพัฒนาตรงตามความต้องการของคนในชุมชน ในรูปการจัดทำเป็นโครงการ/กิจกรรม ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนจากการจัดทำประชาคมแผนพัฒนาฯ และการจัดทำแผนชุมชน ระบบงานมีความเป็นเอกภาพ เนื่องจากงานแต่ละงานมีคู่มือและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแสดงเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน และมีตำแหน่งที่เกื้อกูลกันสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหรืองานอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกันได้ เมื่อบุคลากรงานใดงานหนึ่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้หรือไม่อยู่

๓. การบริหารงานบุคคล นายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจบริหารงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล มากขึ้นและชัดเจน ทำให้การบริหารบุคลากรเป็นไปอย่างรวดเร็วตั้งแต่การบรรจุแต่งตั้ง การโยกย้าย การเลื่อนระดับ ฯลฯ ทั้งนี้อยู่ภายใต้ระเบียบและกฎหมายที่กำหนดไว้ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล บุคลากรมีความรู้ความสามารถตรงกับสายงานและตำแหน่งหน้าที่ เพราะผ่านกระบวนการคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งตามมาตรฐานของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) และเมื่อได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายแล้ว ให้ได้รับการพัฒนาเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถ โดยการส่งเข้าร่วมฝึกอบรมสัมมนา ศึกษาเพิ่มเติม ศึกษาดูงานนอกสถานที่ ฯ

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. ด้านการบริหารและการวางแผนพัฒนา การบริหารจัดการพัฒนาพื้นที่ขาดประสิทธิภาพเนื่องจากโครงการ/กิจกรรมที่มาจากกระบวนการจัดทำแผนพัฒนา อบต. มีจำนวนมากกว่างบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด

๒. การบริหารงานบุคคล บุคลากรทุกระดับ รวมทั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ขาดความรู้ใหม่ ๆ โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) ทำให้เกิดความล่าช้าและการทำงานซ้ำซ้อน

๓. การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการบริหาร

๓.๑ ขาดเครื่องจักรกลและเครื่องมือเครื่องใช้สมัยใหม่ ที่จะนำมาใช้งาน สำหรับที่มีใช้งานปัจจุบันทั้งประสิทธิภาพและคุณภาพต่ำ ไม่เอื้ออำนวยความสะดวก และมีจำนวนไม่เพียงพอกับความจำเป็น ต้องใช้งาน

๓.๒ ไม่มีแผนปรับปรุงระบบฐานข้อมูลและระบบเครือข่าย (Network) ในระยะยาวทั้งในด้านโปรแกรมคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ (Hardware and Software) และด้านเจ้าหน้าที่ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประสิทธิภาพในอนาคต และลดค่าใช้จ่ายในระยะยาว

โอกาส (Opportunities)

๑. กฎหมาย พรบ. และระเบียบต่างๆ องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอิสระในการบริหารจัดการและการพัฒนาพื้นที่ สามารถบริหารงบประมาณงาน และกำลังคน ได้ตามศักยภาพ และภายใต้กฎหมายที่กำหนดนโยบายรัฐบาลส่งเสริมและสนับสนุน ในการพัฒนาตำบลให้ครอบคลุมทุกด้านและทุกพื้นที่ รวมทั้งส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการจัดการชุมชนเป็นหน่วยงานราชการที่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด มีความรู้ความเข้าใจในความต้องการของประชาชนในตำบลเป็นอย่างดี สามารถตอบสนองความต้องการและความจำเป็นเร่งด่วนเมื่อประชาชนประสบภัยฉุกเฉินได้อย่างทันท่วงที ความสามัคคีของประชาชนในตำบลเอื้อให้มีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการดำเนินงานพัฒนาตำบล รวมถึงทำให้สภาองค์การบริหารตำบลมีเสถียรภาพการปฏิรูประบบราชการแบบบูรณาการ ทำให้การบริหารจัดการและพัฒนาตำบลเป็นไปตามกระบวนการส่งเสริมการมีส่วนร่วมลักษณะชุมชน ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม ความเชื่อและวัฒนธรรม เป็นเอกภาพของท้องถิ่น ทั้งในด้านภาษาถิ่น ศาสนา และชุมชนญาติพี่น้อง ที่มีความเป็นกันเองและกลมเกลียวกันภายในกลุ่ม

อุปสรรค (Threats)

๑. สภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี ความก้าวหน้าของนวัตกรรมและเทคโนโลยีด้านต่างๆ โดยเฉพาะด้านการสื่อสาร ทำให้เด็กและเยาวชน รับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสม มาใช้ใน ชีวิตประจำวันที่ผิด ๆ ก่อให้เกิดปัญหาด้านสังคมตามมา เช่น ปัญหายาเสพติด ปัญหาผลการศึกษาดำเนินการ การไม่ศึกษาต่อ ทำให้ภาคราชการต้องใช้งบประมาณจำนวนมากเพื่อการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ทำให้เสียโอกาสที่จะเอางบประมาณส่วนนี้ไปพัฒนาพื้นที่ด้านอื่น ๆ

๒. งบประมาณจัดสรรและงบอุดหนุน รัฐบาลมีแนวโน้มลดงบประมาณจัดสรรและงบอุดหนุน ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีงบประมาณที่จะใช้ในการพัฒนาน้อยลง

๓. นโยบายรัฐบาล มีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองเกิดขึ้นหลายครั้ง ทำให้รัฐบาลขาดเสถียรภาพ นโยบายเปลี่ยนไปตามยุคตามสมัยและวาระทางการเมือง ทำให้การพัฒนาในบางด้านไม่ต่อเนื่องขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องบางตัวไม่มีความ ความยืดหยุ่น ไม่เหมาะสม และไม่สอดคล้องกับภารกิจ

บทที่ ๓ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ความสำคัญของทรัพยากรบุคคลซึ่งบุคลากรขององค์กรเป็นทรัพยากรสำคัญที่จำเป็นและต้องใช้หลากหลายหน้าที่ ซึ่งเป็นผู้สร้างสรรค์งานด้านต่างๆ และเป็นหลักสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรและนโยบาย รวมถึงบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชน ดังนั้น การรักษาทรัพยากรบุคคลให้ทำงานให้องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีคุณธรรมจริยธรรมตลอดจนการออกจากองค์กรไปด้วยดีนั้นต้องอาศัยการจัดการทรัพยากรบุคคลที่ดี องค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน

โดยการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดตำแหน่งในการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติ มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจที่ไม่จำเป็น สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒. ด้านการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้ง

๒.๑ การสรรหาบุคลากรสายงานผู้บริหาร ให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๑ และตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๑

๒.๒ การสรรหาบุคลากรสายงานผู้ปฏิบัติ ให้ดำเนินการตามแผนการสรรหา ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรารว่างไม่เกินร้อยละ ๕ ของบุคลากรทั้งหมด

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓.๒ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๓.๓ พัฒนาศักยภาพสายงานตำแหน่งผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง

๓.๔ ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓.๕ พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์ความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง พ.ศ.๒๕๖๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้ประกอบการพิจารณาเรื่องต่างๆ ดังนี้

- ๔.๑ การเลื่อนขั้นเงินเดือน
- ๔.๒ การเลื่อนระดับที่สูงขึ้น
- ๔.๓ การให้เงินรางวัลประจำปี
- ๔.๔ การพัฒนาผลงานของข้าราชการ
- ๔.๕ เป็นเครื่องมือควบคุมการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

๕. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยข้าราชการ

- ๕.๑ จัดทำประมวลจริยธรรมและข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการ

๖. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษาความดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานตามความจำเป็นเหมาะสมเป็นไปตามกฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

บทที่ ๔

การติดตามนโยบายการบริหารงานบุคคล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ ได้กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผลนโยบายการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ | เป็นประธาน |
| ๒. หัวหน้าส่วนราชการทุกคน | เป็นกรรมการ |
| ๓. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

โดยให้มีหน้าที่ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ประจำปี และสรุปรายงานผลและข้อเสนอแนะในการติดตามประเมินผลให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ทราบเพื่อพิจารณา