



การดำเนินการตามนโยบายการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ
อำเภอเมืองตรัง จังหวัดตรัง

ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ อำเภอเมืองตรัง จังหวัดตรัง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ นโยบายวิเคราะห้อัตรากำลัง นโยบายการสรรหา และคัดเลือก นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล นโยบายสวัสดิการ ผลตอบแทน และการพัฒนาคุณภาพชีวิต นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร นโยบายส่งเสริม ใ้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. นโยบายวิเคราะห์อัตรากำลัง

เป้าประสงค์ เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และองค์กรมีประสิทธิภาพ
มีการใช้เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่าง ๆ ในการวางแผนอัตราค่าจ้าง โดยเปรียบเทียบภารกิจ การปฏิบัติงาน
เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ
เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กรต่อไป

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับ
วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทมเหนือ

๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

การดำเนินการ

๑. ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และทบทวนปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทภารกิจขององค์การบริหาร ส่วนตำบลนาท่อมเหนือ (รายละเอียดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

๒. จัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ระบบแห่ง) (รายละเอียดตามคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติกร)

๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

เป้าประสงค์ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพมาบรรจุ และแต่งตั้งเป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทามเหนือ การประกาศรับสมัครพนักงานจ้างในระบบเปิด และการรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลสำหรับการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล และตามประกาศของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง องค์การบริหารส่วนตำบลนาทามเหนือ ให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานควบคู่กับความเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการผ่านการพิจารณาร่วมกันของคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน

.../กลยุทธ์

กลยุทธ์

๑. การสรรหา และคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง ยึดหลักความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานควบคู่กับความเป็นคนดี เป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน
๒. เพิ่มประสิทธิภาพการประชาสัมพันธ์การรับโอน (ย้าย) การรับสมัครพนักงานจ้าง

การดำเนินการ

๑. ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวางแผนการสรรหา และการคัดเลือกบุคคลมาบรรจุแต่งตั้ง ในตำแหน่งที่ว่าง
๒. เสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เพื่อขอความเห็นชอบกำหนดเพิ่มตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการประชาสัมพันธ์การรับโอน (ย้าย) การรับสมัครพนักงานจ้าง

๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงาน โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินขีดความสามารถต่าง ๆ Corporacy Competency นำระบบการบริหารผลการปฏิบัติของพนักงานและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

กลยุทธ์

๑. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของระเบียบ ข้อกฎหมาย และเป็นธรรม

การดำเนินการ

๑. จัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน การกำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน
๒. ประชุมบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน

๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ มุ่งเน้น สนับสนุน และส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการศึกษา เรียนรู้ พัฒนาตนเอง เพื่อให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ และจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรต่อไป

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมการสอนงานในระบบพี่สอนน้อง
๒. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมจากหน่วยงานต่างๆ
๓. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

.../การดำเนินการ

การดำเนินการ

๑. ให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีความรู้สอนงานผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ประสงค์เรียนรู้งาน
๒. อนุญาตให้บุคลากรเดินทางไปราชการเพื่อเข้ารับการอบรมจากหน่วยงานต่างๆ
๓. จัดทำคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ Career Planning (รายละเอียดตามคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ)

๕. นโยบายสวัสดิการ ผลตอบแทน และการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์ มีการกำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่าง ๆ ตามความรับผิดชอบ สอดคล้องกับความสามารถของพนักงานในทุกระดับภายในองค์กร โดยมีการประเมินและวิเคราะห์ค่าจ้าง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้มีความเป็นปัจจุบันตลอดเวลาและเหมาะสมกับระดับหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งให้สอดคล้องกับการดำเนินขององค์กร เพื่อให้พนักงานได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย อย่างเป็นธรรม

กลยุทธ์

๑. บุคลากรได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ อย่างเป็นธรรม
๒. องค์กรมีสิ่งแวดล้อมที่ดี เหมาะแก่การปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี

การดำเนินการ

๑. มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เพิ่มค่าจ้าง และเลื่อนค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรในสังกัด อย่างเป็นธรรม
๒. ประชุมแจ้งข้อมูลข่าวสาร ให้บุคลากรได้รับรู้ถึงสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ
๓. จัดกิจกรรม ๕ ส. เพื่อปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงาน ปรับปรุงภูมิทัศน์ให้เหมาะแก่การปฏิบัติงาน
๔. จัดให้มีอุปกรณ์ที่จำเป็นแก่การปฏิบัติงาน

๖. นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

เป้าประสงค์ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบลทุกระดับภายในองค์กร รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบ ๒ ทาง (Two way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ แลกเปลี่ยนแนวคิดมุมมอง นำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ เชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน และนำผลที่ได้รับไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานและกระบวนการต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Team of Professionals) โดยมุ่งเน้นการสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบลทุกระดับภายในองค์กร มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

๒. ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบลทุกระดับ มีการรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ แลกเปลี่ยนแนวคิดมุมมอง นำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ เชิงสร้างสรรค์ต่อกัน

๓. สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

การดำเนินการ

๑. ประชุมรับฟังความคิดเห็น แลกเปลี่ยนแนวคิดมุมมอง เพื่อส่งเสริมให้มีกิจกรรมในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบลทุกระดับ

๗. นโยบายส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

เป้าประสงค์ บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ ให้ความสำคัญกับการประพฤติตนของบุคลากรทั้งในช่วงเวลาปฏิบัติงานหรือนอกเวลาปฏิบัติงาน มุ่งเน้นให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้องค์กรเป็นที่ยอมรับของประชาชน และหน่วยงานต่างๆ

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริม สร้างจิตสำนึกให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาล

การดำเนินการ

๑. จัดกิจกรรมจิตอาสา

๒. จัดสถานที่สำหรับต้อนรับประชาชน และหน่วยงานต่างๆที่มาติดต่อราชการ ให้ได้รับบริการที่ดี

๓. มุ่งเน้น สร้างจิตสำนึกให้บุคลากรเต็มใจในการรับบริการประชาชน และหน่วยงานต่างๆ

๔. มุ่งเน้นให้บุคลากรแต่งกายอย่างสุภาพตามนโยบายของผู้ว่าราชการจังหวัดตรัง เพื่อให้เหมาะสมแก่การต้อนรับประชาชน และหน่วยงานต่างๆ

ลงชื่อ



ผู้รายงาน

(นายธีรวัฒน์ อรรถชัยยะ)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ลงชื่อ



ผู้มอบนโยบาย

(นายณัฐภัทร รักษาม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ