



การดำเนินการตามนโยบายการบริหาร

ทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566

รอบ 6 เดือน (1 ตุลาคม 2565 – 31 มีนาคม 2566)

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน

อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

องค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อ ปฏิบัติงานตามภารกิจ ของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร (การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสาย อาชีพ) การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน จริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน โดยมี รายละเอียดดังนี้

ด้านการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง

เป้าประสงค์ การวางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร และเพียงพอ มีความคล่อง ชับเคลื่อนการดำเนินงานของทุก หน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับ ผลตอบแทน และมีการกำหนด สมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

1. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ แผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน
2. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้ง ด้านการสรรหา การ เลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนา บุคลากรและการบริหาร ผลตอบแทน
3. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ
4. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก
5. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงานและการบริหารจัดการคนเก่งขององค์กรดี

การดำเนินการ

1. จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2564-2566) และได้ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและ กรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน (รายละเอียดตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2564-2566)
2. จัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ระบบแท่ง) (รายละเอียดตามคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติการ)
3. จัดทำคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ Career Planning (รายละเอียดตามคู่มือ แผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในอาชีพ)

นโยบายด้านการสรรหาและด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์ การสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข (ก.อบต.) กำหนด โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และเลือกสรรบุคคลที่เป็นคนดีคนเก่ง รวมถึงส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึงโดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

1. จัดทำแผนการสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง
2. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์กร อบต.
3. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่ง และการบริหารจัดการคนดี และคนเก่งขององค์กร
4. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุก ระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
5. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของ อบต.
6. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้วัฒนธรรมเรียนรู้เพื่อสร้าง การถ่ายทอด ความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

การดำเนินการ

1. ดำเนินการสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง วิธีการคัดเลือกหรือเลือกสรรบุคคล โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียม มีความเสมอภาค เปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
2. ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 -2566 (รายละเอียดตามแผนพัฒนาบุคลากร)
3. จัดส่งบุคลากรตามสายงานเข้ารับการฝึกอบรม

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566
สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี
รอบ 6 เดือน (1 ตุลาคม 2565 – 31 มีนาคม 2566)

| นโยบาย | โครงการ/กิจกรรม | ผลการดำเนินการ | งบประมาณ | หมายเหตุ |
|--|---|---|--|----------|
| 1. ด้านการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง | 1.1 ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2564 – 2566) ปรับปรุงครั้งที่ 1 | 1.1.1 การวิเคราะห์ และบริหารอัตรากำลัง ตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการ และประเภทขององค์การบริหารส่วนตำบลระดับกลาง ที่กำหนดขึ้นใหม่ตามประกาศ ก.กลาง/ ก.อบต. | ไม่ใช้งบประมาณ | - |
| 2. ด้านการพัฒนาบุคลากร | 2.1 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ | 2.1.1 ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ตรงตามสายงาน ตามหลักสมรรถนะ ตามหลักสูตรดังนี้ - หลักสูตร LTAX ONLINE บุคลากรเข้าอบรมจำนวน 3 ราย - หลักสูตร งานฐานทรัพยากรท้องถิ่น CLNR บุคลากรเข้าอบรมจำนวน 2 ราย - หลักสูตร เทคนิคการจัดทำราคากลางและควบคุมงานก่อสร้าง บุคลากรเข้าอบรมจำนวน 2 ราย | ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2566 | |
| 3. ด้านเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ | 3.1 ส่งเสริมและสร้างโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับบุคลากร | 3.1.1 เลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ระดับชำนาญการ จำนวน 2 ราย | ไม่ใช้งบประมาณ | |
| 4. ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน | 4.1 การประเมินผลการปฏิบัติงานให้มุ่งเน้นระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) | 4.1.1 การพิจารณากลับกรองผลการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ 2566 ครั้งที่ 1/2566 รอบการประเมิน (1 ตุลาคม 2565 - 31 มีนาคม 2566) | ไม่ใช้งบประมาณ | |

| นโยบาย | โครงการ/กิจกรรม | ผลการดำเนินการ | งบประมาณ | หมายเหตุ |
|--|---|--|----------------|----------|
| 5. ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษา วินัย | 5.1 ส่งเสริมให้บุคลากร ปฏิบัติงานและดำรงตนตามหลัก คุณธรรมจริยธรรม | 5.1.1 จัดทำและปรับปรุงมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 | ไม่ใช้งบประมาณ | - |

ปัญหาและอุปสรรค

องค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน ได้มีอัตรากำลัง ตำแหน่งบริหารท้องถิ่น ตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่น ตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป วางโดยการดำเนินการ รายงานต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี เป็นผู้สรรหาตามหลักเกณฑ์แต่ในบางตำแหน่ง ไม่ได้ รับการสรรหา จากคณะกรรมการดังกล่าว เนื่องจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ มีจำนวนผู้สอบแข่งขันได้ไม่เพียงพอต่อตำแหน่งว่าง

ข้อเสนอแนะ

องค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน มีอัตราตำแหน่งบริหารท้องถิ่น ตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่น ตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ว่างลงควร ดำเนินการประชาสัมพันธ์รับโอน