



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) องค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ดังนี้

๑. นโยบายการวางแผนอัตรากำลัง

จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒. นโยบายการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร

๒.๑ การสรรหาบุคลากรสายงานผู้บริหาร ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (เพิ่มเติม) พ.ศ.๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๑

๒.๑ การสรรหาบุคลากรสายงานผู้ปฏิบัติ ให้ดำเนินการตามแผนการสรรหา ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรารว่างไม่เกินร้อยละ ๕ ของบุคลากรทั้งหมด

๓. นโยบายการพัฒนาบุคลากร

จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนและทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลายมีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมีความรู้และเกิดทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง มีความรู้และเกิดทักษะในด้านการบริหาร มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

๔. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต

มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และพนักงานส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน และมีวิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญ ๆ ซึ่งส่งผลต่อความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงใจในการทำงาน

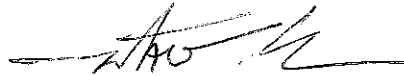
๕. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ให้เป็นไปตามประกาศประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย ในแต่ละครึ่งปีงบประมาณนั้น ๆ

๖. นโยบายส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร

ให้เป็นไปตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ เดือน มกราคม พ.ศ.๒๕๖๔



(นายประสิทธิ์ ไพเราะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย

รายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารจัดการอัตรากำลังคน และตำแหน่งให้สอดคล้องกับภารกิจและความต้องการของหน่วยงาน

| แผนงาน/โครงการ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน | หน่วยงานรับผิดชอบ |
|---|--|--|---|
| ๑. การบริหารจัดการอัตรากำลังโดย การกำหนดตำแหน่ง ปรับปรุงตำแหน่ง การ เปลี่ยนสายงาน การปรับเกลี่ยตำแหน่ง ยุบ เลิกตำแหน่งให้สอดคล้องกับความต้องการ และเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจ | ระดับความสำเร็จในการจัดการ อัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ | มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลัง ดังนี้ ๑. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา ๒. เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ อัตรา | สำนักงานรับผิดชอบ สำนักปลัด อบต. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม |

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

| แผนงาน/โครงการ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน | หน่วยงานรับผิดชอบ |
|--|--|---|---|
| ๑. การเพิ่มประสิทธิภาพ บริหารงานบุคคล | ผู้บริหาร ปลัด อบต. รองปลัด อบต. ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย และ ตำแหน่งสายวิชาการ สายทั่วไป ความรู้ ด้านงานบริหารงานบุคคลและตำแหน่ง สายงาน | มีการส่งบุคลากรในระดับผู้บริหาร ปลัด อบต. รองปลัด อบต. ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย และตำแหน่งสายวิชาการ สายทั่วไป เข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตร จากหน่วยงานของกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น และหน่วยงานอื่นๆ | สำนักงานรับผิดชอบ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองสวัสดิการและสังคม |

มิตที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมให้บุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลผู้ทะเลาย มีความรู้ / ทักษะในการปฏิบัติงาน

| แผนงาน/โครงการ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน | หน่วยงานรับผิดชอบ |
|-----------------------------------|---|---|-------------------------------------|
| ๑. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี | ร้อยละของระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลผู้ทะเลาย | พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพราะได้รับการฝึกอบรมตามแผนพัฒนา และมีการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องลดปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม และมีความพร้อมในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น | สำนักปลัด อบต. หน่วยงานรับผิดชอบ |

มิตที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบการบริหารทรัพยากรบุคคล
 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

| แผนงาน/โครงการ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน | หน่วยงานรับผิดชอบ |
|--|---|--|-------------------------------------|
| ๑. การสื่อสารและส่งเสริมความเข้าใจด้านงานบริหารงานบุคคลให้กับบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลผู้ทะเลาย | ร้อยละของบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลผู้ทะเลาย มีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน | พนักงานส่วนตำบล มีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีความพร้อมในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น | สำนักปลัด อบต. หน่วยงานรับผิดชอบ |