



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตากตก
เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตากตก
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลตากตก มีความมุ่งหมายที่จะบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้มีความโปร่งใส มีคุณธรรม และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล พร้อมทั้งเป็นไปตามกฎหมายเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงขอประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตากตก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อใช้เป็นแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตากตก ดังนี้

ด้านที่ ๑ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและกำหนดอัตรากำลังเพื่อขับเคลื่อนภารกิจและอำนาจหน้าที่ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

๑.๑ จัดทำ ทบทวน และปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและจัดระบบงานให้สอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า มุ่งผลสัมฤทธิ์ให้บรรลุตามพันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร

๑.๒ จัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับปริมาณงาน/สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ของส่วนราชการและตอบสนองความจำเป็นและความเหมาะสม คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของราชการ

๑.๓ จัดทำแผนอัตรากำลังที่มีการวิเคราะห์ข้อมูลและนำไปกำหนดประเภทและระดับตำแหน่ง พร้อมทั้งการติดตาม ประเมินผล และการปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง รวมทั้ง ปรับปรุงฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน

ด้านที่ ๒ การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรในองค์กร

๒.๑ จัดระบบการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาดำรงตำแหน่งทุกประเภทด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ และเป็นไปตามกฎหมาย มีมาตรฐาน คุณธรรมและโปร่งใสตรวจสอบได้

๒.๒ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กร

ด้านที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการบริหารผลการปฏิบัติงาน

๓.๑ ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าราชการที่ดี ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าของบุคลากร ให้มีทักษะ สมรรถนะและความรู้ความสามารถที่สูงขึ้น

๓.๒ พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกประเภทและตำแหน่งให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนและสนับสนุนภารกิจหน้าที่ขององค์กรอย่างต่อเนื่อง

๓.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับโอกาสได้ศึกษา เรียนรู้ และพัฒนาตนเองที่หลากหลายรูปแบบในยุคดิจิทัล

๓.๔ ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กร ด้วยการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการแลกเปลี่ยนความรู้/องค์การแห่งการเรียนรู้

๓.๕ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ให้โอกาสบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ความถูกต้องตามกฎหมายกำหนด และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านต่างๆ

๓.๖ จัดให้มีการเลื่อนขั้นเงินเดือน เพิ่มค่าจ้างเพิ่มค่าตอบแทนของบุคลากรให้เป็นไปตามกฎหมายและระยะเวลาที่กำหนด ด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ มีมาตรฐาน คุณธรรมและโปร่งใสตรวจสอบได้

ด้านที่ ๔ การส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๔.๑ ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับโอกาสในเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ทุกระดับ ประเภท เพื่อให้มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพอย่างเท่าเทียม

๔.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย มีสุขภาวะที่ดี มีสุขอนามัย มีสุขภาพที่แข็งแรง มีความสุขในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน (สภาพแวดล้อม) สนับสนุนการปฏิบัติงาน

๔.๓ จัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ เพื่อเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ความสามัคคี และความรักองค์กรของบุคลากรระหว่างส่วนราชการ

๔.๔ ส่งเสริมให้มีกิจกรรมการตรวจสุขภาพของข้าราชการเป็นประจำทุกปี เพื่อเป็นการเสริมสร้างสุขภาพให้แข็งแรง ป้องกันการเกิดโรคภัยต่างๆ และสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ

๔.๕ สนับสนุนการจัดสวัสดิการต่างๆ ของบุคลากรในสังกัด เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรทุกระดับ

ด้านที่ ๕ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย

๕.๑ ส่งเสริมบุคลากรให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกาศ และข้อกฎหมายต่างๆ พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

๕.๒ เสริมสร้างให้บุคลากรรักษาวินัยและการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี

๕.๓ จัดให้มีกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อเป็นการยกย่องบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและบุคคลภายนอกที่ประพฤติ ปฏิบัติตนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ เสียสละ อดทน และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

๕.๔ จัดทำประกาศเจตจำนงสุจริต เสริมสร้างคุณธรรม ความโปร่งใสและต่อต้านการทุจริตในการบริหารงาน , นโยบายไม่รับของขวัญหรือของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) และการเสริมสร้างวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อเป็นการแสดงเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานและปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๕.๕ จัดกิจกรรมการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต ขององค์กรเพื่อเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติและปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรทุกคน และให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล อันจะทำให้ประชาชนเกิดความมั่นใจ ศรัทธาและไว้วางใจในการบริหาร

เมื่อสิ้นรอบปีงบประมาณให้กองการเจ้าหน้าที่จัดทำรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ที่ประกอบด้วย ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ภายในเดือนธันวาคมของทุกปี

ทั้งนี้ ได้หัวหน้าส่วนราชการทุกระดับและเจ้าหน้าที่ในสังกัดยึดถือและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๗ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๗



(นายสุุเกษม โคสอน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตากตก

รายละเอียดแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตากตก ประจำปี ๒๕๖๘

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ตัวชี้วัด	หมายเหตุ
ด้านที่ ๑ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและกำหนดอัตรากำลังเพื่อขับเคลื่อนภารกิจและอำนาจหน้าที่ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร	กิจกรรมการปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากร - การบันทึกข้อมูลในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ - การบันทึกข้อมูลลงในทะเบียนประวัติ (ก.พ.๗)ของบุคลากรในสังกัด	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	ตุลาคม ๒๕๖๗ – กันยายน ๒๕๖๘	ระดับความสำเร็จของการบันทึกข้อมูลในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)	
ด้านที่ ๒ การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรในองค์กร	กิจกรรมการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล - การสรรหาและเลือกสรรหาพนักงานจ้าง -การรับโอนข้าราชการสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติงาน	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	ตุลาคม ๒๕๖๗ – กันยายน ๒๕๖๘	ระดับความสำเร็จในการดำเนินการสรรหาบุคลากรตามเป้าหมายที่กำหนด	
ด้านที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการบริหารผลการปฏิบัติงาน	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔๐,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๗ – กันยายน ๒๕๖๘	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๗๐)	
	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	๑๒,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๗ – กันยายน ๒๕๖๘	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๗๐)	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ตัวชี้วัด	หมายเหตุ
ด้านที่ ๔ การส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพและมีคุณภาพชีวิตที่ดี	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หลักสูตรนิติกร หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตรนายช่างโยธา หลักสูตรเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันฯ หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินฯ หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑๒๐,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๗ – กันยายน ๒๕๖๘	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	
ด้านที่ ๕ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย	โครงการฝึกอบรมจิตอาสาและคุณธรรม จริยธรรมประจำปี	๒๐,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๗ – กันยายน ๒๕๖๘	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบ หลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๗๐)	
	โครงการจัดกิจกรรมการต้านทุจริตคอร์รัปชัน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๗ – กันยายน ๒๕๖๘	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และ เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	
	โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	๕,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๗ – กันยายน ๒๕๖๘	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๗๐)	