

**การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖**

.....

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตาม กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังคน การสรรหาคนดีเก่งเพื่อปฏิบัติตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร (การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ) การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต ความปลอดภัยในการทำงาน การส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. นโยบายการวิเคราะห์อัตรากำลัง

เป้าประสงค์

การวางแผนอัตรากำลัง โดยกำหนดอัตรากำลังคน ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้คนสอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม กองส่งเสริมการเกษตร และหน่วยตรวจสอบภายใน

กลยุทธ์

ทบทวนปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ

๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

เป้าประสงค์

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรหรือบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง รวมทั้งการคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยคำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระเบียบกฎหมายกำหนด

กลยุทธ์

๑. มีการสรรหาและเลือกสรรบุคคลแต่งตั้ง ที่มีความรู้ ความสามารถที่สอดคล้องกับตำแหน่งงานตามความสามารถ และมีโปร่งใสและยุติธรรม ตามหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคล

๒. มีเส้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพ

๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ

เป้าประสงค์

การผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสำเร็จ สามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

กลยุทธ์

๑. มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน
๒. มีการจัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน และการปรับตำแหน่ง การบริหารผลตอบแทน
๓. มีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีการปฏิบัติงานรายบุคคล

๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์

การส่งเสริมและพัฒนาเป็นให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะเพียงพอสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

/กลยุทธ์...

กลยุทธ์

การจัดสรรและตั้งงบประมาณในการพัฒนา การฝึกอบรม การพัฒนารายบุคคล รวมถึงการพัฒนา ด้านทักษะและสมรรถนะต่างๆ ประจำตัวบุคคล เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากรทุกระดับ ทั้งหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการ ปกครองส่วนท้องถิ่น หลักสูตรจังหวัด หรือหลักสูตรของมหาวิทยาลัยต่างๆ ที่จัดการอบรม

๕. นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน

เป้าประสงค์

การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้กับบุคลากรภายในองค์กร

กลยุทธ์

มีจัดสรรและตั้งงบประมาณการกำหนดให้มีค่าตอบแทนล่วงเวลา สำหรับพนักงานส่วนตำบลที่

ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ

๖. นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร

เป้าประสงค์

พนักงานส่วนตำบลในสังกัดขององค์การบริหารส่วนตำบล มีคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน และมีความผูกพันในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยในการรักษาบุคลากรให้อยู่คงกับหน่วยงานได้ รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่มีประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร

กลยุทธ์

การจัดสรรงบประมาณในข้อบัญญัติเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด มีกิจกรรมร่วมกัน เช่น การ ฝึกอบรมหลักสูตรคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต หรือเศรษฐกิจ พอเพียง เป็นต้น

๗. นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ

เป้าประสงค์

การเติบโตของดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์ประกอบในการ ปฏิบัติงานที่สำคัญในสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากทำให้การปฏิบัติงานรวดเร็ว ทันต่อเวลา เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร

กลยุทธ์

มีการส่งเสริมการนำเสนองาน การส่งงาน การรายงานผลงาน การรายงานสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น ผ่านระบบ Line Facebook ขององค์กร เพื่อให้ทุกคนสามารถถึงงานของบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลาและสนับสนุนให้ พนักงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วยตนเอง

๘. นโยบายด้านความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เป้าประสงค์

การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงาน มีให้พนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย

กลยุทธ์

กำหนดนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้เป็นไปตาม มาตรฐานในการบริหารและจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในหน่วยงาน ของตนไม่ต่ำกว่ามาตรฐานความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามพระราชบัญญัติความ ปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔