

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังลึก อำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัย

องค์การบริหารส่วนตำบลวังลึกได้ดำเนินการตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นไปตามกฎระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องได้แก่การวางแผนจัดการคน การสรรหาคนดีคนเก่งเพิ่มมาปฏิบัติตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร การสรรหาตำแหน่งสายงานบริหารที่ว่าง การให้โอนและการรับโอนพนักงาน และมีการพัฒนาบุคลากรทุกสายงานโดยให้ได้ไปฝึกอบรมความรู้ตามสายงานมุ่งเน้นในการพัฒนาตามมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑.นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์

วางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงานการจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กรรวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กรระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ
๒. จัดทำสมรรถนะและนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและตำแหน่งการประเมินผลการปฏิบัติงานวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน
๓. จัดทำระบบ ประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน

การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง๓ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ถึง ๒๕๖๖ และได้ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กรระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวางแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวังลึก
๒. จัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๒.นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบทั่วถึงและต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กรเพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน
๒. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดระยะเวลา ลดขั้นตอนในการทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
๓. การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง
๔. สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง สมาชิก อบต. ผู้บริหาร และประชาชน ได้มีโอกาสทัศนศึกษาดูงานตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

การดำเนินการ

๑. ปฐมนิเทศ
๒. ฝึกอบรม
๓. ศึกษาดูงาน
๔. ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา
๕. การสอนงาน/ ให้คำปรึกษาและอื่น ๆ

๓.นโยบายด้านการบริหาร

๑. กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างานซึ่งผู้บริหารระดับต้น
๒. มีการกำหนดแผนงานและทิศทางที่วางไว้
๓. มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่นรวดเร็วถูกต้องและมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
๔. มีการติดตามประเมินผลในการประชุมประจำเดือนเพื่อเปลี่ยนความคิดเห็นติดตามและปฏิบัติงานเพื่อทราบปัญหาและการปรับปรุงต่อไป

๔.นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการจัดการองค์ความรู้

๑. สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอด
๓. ส่งเสริมและพัฒนาความรู้เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. จัดทำแผนการจัดการความรู้โดยมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

- การบ่งชี้ความรู้เป็นการพิจารณาว่าองค์กรมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าหมายคืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเราจำเป็นต้องใช้อะไร และเรามีความรู้อะไร อยู่ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร
- การสร้างและแสวงหาความรู้ เช่นการสร้างความรู้ใหม่แสวงหาความรู้จากภายนอก การรักษาความรู้เก่า กำจัดความรู้ที่ไม่ได้ใช้
- การจัดการความรู้ให้เป็นระบบเป็นการวางโครงสร้างความรู้เพื่อเตรียมพร้อมกับการจัดเก็บความรู้รุ่นใหม่อย่างเป็นระบบในอนาคต
- ประมวลกลั่นกรองความรู้ เช่นปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐานใช้ภาษาเดียวกัน ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์
- การเข้าถึงความรู้ เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความรู้ ที่ต้องการได้ง่าย และสะดวกเช่นระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น
- การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ทำได้หลายวิธีอาจเป็นการจัดทำเอกสารทางความรู้จัดทำเป็นระบบกิจกรรมกลุ่มคุณภาพ และนวัตกรรมชุมชนแห่งความรู้การสับเปลี่ยนงาน ระบบพี่เลี้ยง การยืมตัว เวทีแลกเปลี่ยนความรู้
- การเรียนรู้ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่นเกิดระบบการเรียนรู้จากสร้างองค์ความรู้การนำความรู้ไปใช้เกิดการเรียนรู้ และประสบการณ์ใหม่ และหมุนเวียนต่อเนื่อง

๕.นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์

เสริมสร้างความมั่นคงขวัญกำลังใจคุณภาพชีวิตที่ดีความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดี
คนเก่งไว้กับองค์กรโดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาสสร้างช่อง
ทางการสื่อสารให้สิ่งจูงใจผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษจัดสวัสดิการความปลอดภัยอาชีวะปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม
ในการทำงานตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามกฎหมายกำหนดและสนับสนุนดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้าง
ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

- ๑.ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- ๒.ปรับปรุงสภาพความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ๓.การคัดเลือก บุคลากรดีเด่น
- ๔.ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่งคนดีและคุณประโยชน์ให้กับองค์กร
- ๕.ปรับปรุงระบบสวัสดิการผลตอบแทนพิเศษ
- ๖.ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์

การดำเนินการ

- ๑.จัดทำประกาศมาตรการให้รางวัลและบทลงโทษของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
- ๒.ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานความปลอดภัยให้ที่อยู่เสมอ
- ๔.จัดโครงการหรือกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างช่วงวัย
- ๕.เพิ่มช่องทางในการแสดงความคิดเห็น
- ๖.จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากรผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ
