

การดำเนินการตามนโยบาย
การบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
(ครึ่งปีแรก ต.ค.64 – มี.ค.65)

องค์การบริหารส่วนตำบลบางตาเถร อำเภอสองพี่น้อง
จังหวัดสุพรรณบุรี

คำนำ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางตาเถร ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 โดยมุ่งเน้นพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ ดังนี้

- 1) นโยบายด้านการวางแผนอัตราคลัง
- 2) นโยบายด้านการบรรจุ/แต่งตั้ง และการสรรหาคนดีคนเก่ง
- 3) นโยบายด้านบริหารการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 4) นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 5) นโยบายสวัสดิการ ผลตอบแทนและพัฒนาคุณภาพชีวิต
- 6) นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร
- 7) นโยบายด้านการรักษาวินัย และส่งเสริมจริยธรรม
- 8) นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- 9) นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

บัดนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบางตาเถรได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (ครึ่งปีแรก ต.ค.64 – มี.ค.65) ซึ่งเป็นการดำเนินการเพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีความโปร่งใสและคุณธรรม รวมถึงระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรประสบความสำเร็จ

ลงชื่อ.....

(นายบัญชา สุนทรเกษม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางตาเถร

4 เมษายน 2565

**การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (ครึ่งปีแรก ต.ค.64 – มี.ค.65)**

1. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง

1.1 เป้าประสงค์

- การมีแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน ที่เหมาะสมและเป็นปัจจุบัน รวมถึงเป็นข้อมูลประกอบการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล
- บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตาเถรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- การบริหารงานขององค์กรเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความคุ้มค่า
- สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดภารกิจนำไปสู่การปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

1.2 แผนงาน/โครงการ

- การปรับปรุง/ทบทวนแผนอัตรากำลัง 3 ปี
- โครงการวิเคราะห์สภาพกำลังคน และจัดทำคุณลักษณะงานเฉพาะตำแหน่ง

1.3 ตัวชี้วัด

- ความสำเร็จของการปรับปรุง/ทบทวนแผนอัตรากำลัง 3 ปี ให้เหมาะสมกับภารกิจในปัจจุบัน
- มีการใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ในการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างและลูกจ้างประจำในแต่ละส่วนราชการ
- การกำหนดจำนวนผู้ปฏิบัติงาน ประเภท และระดับตำแหน่ง เป็นไปอย่างเหมาะสมตามภารกิจของหน่วยงาน
- มีการติดตามประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี อย่างต่อเนื่อง (การกำหนดจำนวน/ตำแหน่ง เพิ่ม หรือลดจำนวนตำแหน่ง การปรับปรุงตำแหน่ง สำหรับพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น)

1.4 การดำเนินการตามนโยบาย

- ดำเนินการทบทวนแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยการจัดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี เมื่อวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2565 ณ ห้องประชุมที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลบางตาเถร เพื่อวิเคราะห์ว่าอัตรากำลังปัจจุบันมีความเหมาะสมกับภารกิจมากน้อยเพียงใด ซึ่งที่ประชุมมีมติเป็นเอกฉันท์ว่าอัตรากำลังในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับภารกิจ ไม่ต้องเพิ่มหรือลดอัตรากำลัง

2. นโยบายด้านการบรรจุ/แต่งตั้ง และการสรรหาคนดีคนเก่ง

2.1 เป้าประสงค์

- การสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ
- มีการดำเนินการอย่างถูกต้อง โปร่งใสและเปิดเผยทั้งการประกาศรับสมัครพนักงานจ้าง การโอนย้าย รับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล เป็นต้น
- ให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากรโดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานควบคู่กับความเป็นคนดี
- การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการผ่านการพิจารณาร่วมกันของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน

2.2 แผนงาน/โครงการ

- ประกาศสรรหาบุคลากร
- การสร้างหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรโดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานควบคู่กับความเป็นคนดี

2.3 ตัวชี้วัด

- ประกาศการสรรหาบุคลากรที่ดำเนินการตามวิธีและหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี กำหนด
- มีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรโดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานควบคู่กับความเป็นคนดี

2.4 การดำเนินการตามนโยบาย

- ดำเนินการประกาศสรรหาบุคลากร
 - 1) ตำแหน่งนักวิชาการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - 2) ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ
 - 3) ตำแหน่งเจ้าพนักงานทันตภิบาล
- ดำเนินการจัดประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากร เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2565

3. นโยบายด้านการบริหารการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.1 เป้าประสงค์

- มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างอย่างเป็นธรรม

- นำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินผลขีดความสามารถต่างๆ (Corporate Competency) เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3.2 แผนงาน/โครงการ

- จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่มีหน้าที่ตรวจสอบว่าการประเมินผลของผู้บังคับบัญชาเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดและเป็นธรรมหรือไม่

- คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประชุมเพื่อพิจารณาว่าการประเมินผลของผู้บังคับบัญชาเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดและเป็นธรรมหรือไม่

3.3 ตัวชี้วัด

- มีรายงานการประชุมคณะกรรมการ กลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่พิจารณาว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดและเป็นธรรม

- KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง แต่ละส่วนราชการ เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และเป็นเงื่อนไขในการกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น

3.4 การดำเนินการตามนโยบาย

- จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน เมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2565 สำหรับรอบการประเมินที่ 1/2565 (1 ตุลาคม 2564 – 31 มีนาคม 2565)

- คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน ร่วมประชุมเพื่อพิจารณาผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา เมื่อวันที่ 7 เมษายน 2565

4. นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

4.1 เป้าประสงค์

- นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้อง และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

- ระบบกระบวนการเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ระบบการจัดการข้อมูลความรู้และการประเมินขีดความสามารถ

- ระบบการบริหารสวัสดิการสังคม (เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ติดเชื้อ HIV) ที่มีประสิทธิภาพ
- ประกาศการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (EGP) ที่มีประสิทธิภาพ
- ระบบบันทึกบัญชี (E-laas) ที่ครบถ้วนและมีประสิทธิภาพ
- ระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ที่ครบถ้วนและมีประสิทธิภาพ

4.2 แผนงาน/โครงการ

- จัดซื้ออุปกรณ์เกี่ยวกับเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
- การพัฒนาความรู้ด้าน IT ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ
- นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์
- การรับ – ส่งเอกสารด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์
- ประชาสัมพันธ์การประกาศการจัดซื้อจัดจ้างผ่านระบบออนไลน์

4.3 ตัวชี้วัด

- พนักงานที่ได้รับการพัฒนาความรู้ด้าน IT อย่างต่อเนื่อง
- ปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์ที่ลดลงเมื่อนำเทคโนโลยีมาใช้
- อุปกรณ์เกี่ยวกับเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน
- การดำเนินการในระบบสารสนเทศต่างๆ มีความถูกต้องครบถ้วน

4.4 การดำเนินการตามนโยบาย

- ดำเนินการจัดไลน์กลุ่มเพื่อแจ้งข่าวสารประชาสัมพันธ์
- ดำเนินการรับ – ส่งเอกสารกับหน่วยงานอื่น e-mail
- ดำเนินประชาสัมพันธ์การประกาศการจัดซื้อจัดจ้างผ่านระบบออนไลน์

5. นโยบายสวัสดิการ ผลตอบแทนและพัฒนาคุณภาพชีวิต

5.1 เป้าประสงค์

- การกำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ ตามความรับผิดชอบ สอดคล้องกับความสามารถของพนักงานในทุกระดับภายในองค์กร

- การประเมินและวิเคราะห์ค่าจ้างตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่มีความเป็นปัจจุบันและเหมาะสมกับระดับหน้าที่ ความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่ง ให้สอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้พนักงานได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย อย่างเป็นธรรม

5.2 แผนงาน/โครงการ

- การจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรที่พึงได้ โดยไม่ขัดกับระเบียบ ข้อบังคับ หนังสือสั่งการ ฯลฯ
- ฝึกอบรมในหลักสูตร “ผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการ ตามความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับความสามารถของพนักงาน”
- จัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับ “สวัสดิการพนักงาน”

5.3 ตัวชี้วัด

- ความรู้ความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับสวัสดิการต่างๆ ที่พึงได้
- ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อสวัสดิการที่ได้รับ ต้องไม่ต่ำกว่าระดับ “มาก”
- มีการจัดทำเอกสารให้ความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการ อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง
- มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร

5.4 การดำเนินการตามนโยบาย

- ดำเนินการจัดทำเอกสารประชาสัมพันธ์ เรื่อง “การลา” เมื่อวันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2565

6. นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

6.1 เป้าประสงค์

- องค์การบริหารส่วนตำบลบางตาเถร ให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสมาชิกสภา อบต. และพนักงานทุกระดับภายในองค์กร

- การสื่อสารภายในองค์กรแบบ 2 ทาง (Two way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่างๆ แลกเปลี่ยนแนวคิดมุมมอง นำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน

- นำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานและกระบวนการต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

- ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Team of Professionals)

- มุ่งเน้นการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

- ดำเนินการจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ร่วมกับประชาชนทั่วไป

6.2 แผนงาน/โครงการ

- จัดประชุมพนักงานเพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้ให้ข้อเสนอแนะความคิดเห็นตลอดจนปัญหาอุปสรรคต่างๆ

- จัดกิจกรรมที่แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารทุกระดับมีส่วนร่วมในกิจกรรม ตลอดจนเป็นต้นแบบและแสดงแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กร

- โครงการบำเพ็ญประโยชน์ร่วมกับประชาชนทั่วไป

6.3 ตัวชี้วัด

- ผู้บริหารจัดประชุมพนักงานเป็นประจำทุกเดือนเพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้ให้ข้อเสนอแนะความคิดเห็นตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างการยอมรับทบทวนและแก้ไขปัญหาอันเป็นการสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร

- ผู้บริหารทุกระดับ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพให้มีความผูกพันและอยู่กับองค์กร ตลอดจนผู้บริหารทุกระดับเป็นต้นแบบและแสดงแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กร

- พนักงานเข้าร่วมกิจกรรม การส่งเสริมจริยธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ รวมถึงการสร้าง ความผูกพัน และสามารถประยุกต์หลักธรรมต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติราชการ

6.4 การดำเนินการตามนโยบาย

- ดำเนินการจัดการประชุมผู้บริหารและพนักงาน เพื่อยรายงานผลการปฏิบัติงานและรับทราบปัญหาอุปสรรค เมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2565

- จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ร่วมกันระหว่าง คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. และพนักงาน เมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2565

7. นโยบายด้านการรักษาวินัย และส่งเสริมจริยธรรม

7.1 เป้าประสงค์

- มีการสร้างค่านิยมหรือข้อตกลงขององค์กรที่จะรักษาวินัย และส่งเสริมจริยธรรม เพื่อเป็นการควบคุมความประพฤติทางกาย วาจา ของบุคลากรให้เรียบร้อย ดึงตาม เป็นแบบแผน อันหนึ่งอันเดียวกัน และประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ

- บุคลากรผู้มีความประพฤติดีเด่น เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตนด้านการรักษาวินัย คุณธรรมและจริยธรรม ได้รับการยกย่องให้เป็นแบบอย่างแก่สังคม

7.2 แผนงาน/โครงการ

- การจัดโครงการฝึกอบรมในหัวข้อ “รักษาวินัย และส่งเสริมจริยธรรมของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต.และเจ้าหน้าที่”

- การจัดทำประกาศเกี่ยวกับการรักษาวินัย และส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรในสังกัด

- โครงการยกย่องบุคลากรดีเด่นในด้านการรักษาวินัย คุณธรรมและจริยธรรม

- จัดทำเอกสารประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับวินัยของเจ้าหน้าที่รัฐ

7.3 ตัวชี้วัด

- การแสดงออกซึ่งความซื่อสัตย์สุจริต ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

- การแสดงออกซึ่งความรับผิดชอบ ได้แก่ ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่

- การแสดงออกซึ่งความสำนึกในหน้าที่ ได้แก่ อุทิศเวลาให้แก่ราชการ ต้อนรับและให้การสงเคราะห์แก่ประชาชน

- การแสดงความร่วมมือร่วมใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

- การแสดงออกซึ่งการรักษาจารีตประเพณี คุณธรรม จริยธรรมที่เจ้าหน้าที่รัฐพึงมี

- มีผู้ได้รับการยกย่องตามโครงการยกย่องบุคลากรดีเด่นในด้านการรักษาวินัย คุณธรรมและจริยธรรม อย่างน้อย 1 คน

7.4 การดำเนินการตามนโยบาย

- การจัดทำประกาศ เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตาเถร เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2565

- ดำเนินการจัดทำเอกสารประชาสัมพันธ์ เรื่อง “วินัยของเจ้าหน้าที่” เมื่อวันที่ 19 มกราคม 2565

- จัดทำโครงการยกย่องบุคลากรดีเด่นในด้านการรักษาวินัย คุณธรรมและจริยธรรม เมื่อวันที่ 2

มีนาคม 2565

8. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

8.1 เป้าประสงค์

- ให้ความสำคัญกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานทุกตำแหน่งและทุกสายงาน
- จัดทำคู่มือการสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- มีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้าย เลื่อนระดับที่สูงขึ้น และการสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม ซึ่งทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร

- ส่งเสริมให้พัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในอาชีพ ตลอดจนเป็นการสร้างแรงจูงใจและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรต่อไป

8.2 แผนงาน/โครงการ

- จัดทำคู่มือการเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- จัดหาแบบสำรวจความพึงพอใจในเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

8.3 ตัวชี้วัด

- พนักงานได้ทำงานตรงกับความถนัด ความรู้ ความสามารถ ของตนซึ่งจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อองค์กร
- ช่วยลดปัญหาการโอน (ย้าย) ของพนักงาน
- ภายในองค์กรมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติ ที่พนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้องให้การยอมรับในผลการประเมิน
- พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เต็มกำลังความรู้ ความสามารถ
- พนักงานเป็นผู้ที่มีศักยภาพ พร้อมที่จะก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
- มีการจัดทำคู่มือการสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ

8.4 การดำเนินการตามนโยบาย

- จัดทำคู่มือการเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เมื่อวันที่ 5 มกราคม 2565
- จัดหาแบบสำรวจความพึงพอใจในเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และสรุปรายงานผลเมื่อวันที่

20 มกราคม 2565

9. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

9.1 เป้าประสงค์

- มีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรที่มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความชำนาญ รวมทั้งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในทุกตำแหน่ง ทุกสายงาน
- ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถพัฒนาความรู้ความชำนาญจากการปฏิบัติงานโดยให้พนักงานที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่มีผู้ควบคุมการปฏิบัติงานในแต่ละสายงาน ทำหน้าที่ฝึกสอนงานในสายงานนั้นๆ
- จัดให้มีการถ่ายทอดประสบการณ์และให้ความรู้เพิ่มเติมแก่พนักงานอยู่เป็นประจำ
- องค์กรจัดส่งพนักงานและผู้บริหารเข้าร่วมการอบรมและสัมมนาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
- มีการนำความรู้ด้านเทคโนโลยีต่างๆ มาพัฒนาและปรับใช้ให้เหมาะสมกับการดำเนินงานขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น

9.2 แผนงาน/โครงการ

- การดำเนินการทบทวนแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน
- จัดทำแบบสอบถามความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัด
- จัดส่งพนักงานและผู้บริหารเข้าร่วมการอบรมและสัมมนาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

9.3 ตัวชี้วัด

- บุคลากรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเหมาะสม ทุกสายงาน ทุกตำแหน่งและทุกระดับ
- มีการติดตามประเมินผลแผน พัฒนาบุคลากร เพื่อนาผลที่ได้มาปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้มีความเหมาะสม อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

9.4 การดำเนินการตามนโยบาย

- คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ร่วมประชุมทบทวนแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรมีเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน
- จัดทำแบบสำรวจความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมของบุคลากร และสรุปรายงานผลเมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2564