



การดำเนินการ
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตะโก
อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตะโก ได้ตระหนักถึงการพัฒนทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องเจตนารมณ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคล ให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข สร้างขวัญกำลังใจที่ดี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบายด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลัง

เป้าประสงค์ วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการรอบ อัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมภารกิจขององค์กรและเพียงพอต่อความต้องการ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิผล เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตะโก
๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งด้านการสรรหาบุคลากร การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผน การพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน
๓. จัดทำสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ
๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก
๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการภายใต้แผนปรับบทบาทและภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตะโก
๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่ง และสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งและองค์กร
๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มพูนขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติหลังเข้ารับการฝึกอบรม
๕. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตะโก มีคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร
๖. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอด ความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๓. ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้ในการบริหารงานด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร
๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต
๔. จัดให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในทุกระดับภายในองค์การบริหารส่วนตำบลบุคลากรร่วมกันเรียนรู้และถ่ายทอดการเรียนรู้แก่กัน มีการแบ่งปันความรู้ ร่วมกันผลักดันให้เกิดประสิทธิผลในทางปฏิบัติงาน
๕. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

๔. ด้านสวัสดิการ

เป้าประสงค์ เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และความพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร
๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
๕. ปรับปรุงช่องทางสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๕. ด้านการบริหาร

เป้าประสงค์ การบริหารราชการเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ลดขั้นตอนในการทำงาน ประชาชนได้รับการบริการรวดเร็วยิ่งขึ้น ลดการสูญเสีย รวมทั้งเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง พนักงานครู ปฏิบัติงานได้ตรงตามสายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่เกี่ยงงาน เป็นไปตามขั้นตอนภายใต้การบังคับหัวหน้างานหรือหัวหน้าส่วนราชการ

กลยุทธ์

๑. เป็นรูปแบบการวางแผนที่ช่วยให้หน่วยงานพัฒนาตนเองได้ทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม
๒. ทำให้เกิดความชัดเจนในภารกิจ และบทบาทความเกี่ยวข้องของพนักงานส่วนตำบล
๓. การวางแผนที่สอดคล้องกับระเบียบกฎหมายที่กำหนด

การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ในช่วงระหว่าง เดือนตุลาคม ๒๕๖๔ – เดือนกันยายน ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตะโก อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ/กิจกรรม | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ |
|---|---|--|--|
| ๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลัง | ๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของ อบต. | - องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตะโก ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง ที่รองรับภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน | - เป็นการวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับปริมาณปัจจุบัน และเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน ภารกิจถ่ายโอนจากส่วนกลาง ปฏิบัติงานเร่งด่วนตามหนังสือสั่งการ |
| | ๑.๒ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร เพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วนสมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน | - ดำเนินการพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตะโก เพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน | - เป็นการพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตะโก เพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน |
| | ๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับ โอน ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคล เพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น | - ได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์การรับโอนพนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น ตำแหน่งประเภทพนักงานครู ตำแหน่ง ครู จำนวน ๒ อัตรา ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา และตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา | - เป็นการประชาสัมพันธ์ เพื่อให้มีการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับ โอน ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง |
| | ๑.๔ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ พนักงานจ้าง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ | - ดำเนินการขอให้ กสท.ดำเนินการสอบแทนในตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง ตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ตำแหน่งครูผู้ช่วย จำนวน ๒ อัตรา | - เป็นการสรรหาข้าราชการ พนักงานจ้าง ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ |

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ/กิจกรรม | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ |
|-----------------------------|--|--|--|
| ๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร | ๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น | - มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากร เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้เป็นไปตามพัฒนาบุคลากร | - เป็นการพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้เป็นไปตามพัฒนาบุคลากร |
| | ๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง | - มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากร | - เป็นการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพิ่ม พู น ความ ร้ ู้ ใน ส ย ง า น ความก้าวหน้าในแต่ละตำแหน่ง |
| ๓. ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ | - องค์กรจัดให้มีเว็บไซต์ เฟสบุค และไลน์ ในการสนับสนุนการทำงาน ไว้สำหรับประชาสัมพันธ์ ผลงาน การปฏิบัติงาน นโยบายผู้บริหาร มาตรการหลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน คู่มือการปฏิบัติงานเชื่อมต่อหน่วยงานอื่นในการค้นหา ข้อมูล รวมถึงการร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ ถามตอบ ปัญหา ข้อเสนอจากประชาชน | - มีการดำเนินงานในมีเว็บไซต์ เฟสบุค และไลน์ ในการสนับสนุนการทำงาน ไว้สำหรับ ประชา สัม พันธ์ ผลงาน การปฏิบัติงาน นโยบายผู้บริหาร มาตรการหลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน และสามารถ ค้นหาข้อมูล | - เสนอแนะให้มีระบบสารสนเทศ แบบ One stop service และระบบการใช้บริการผ่านเว็บไซต์ของ อบต. เพื่อความรวดเร็วในการให้บริการ และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล |
| ๔. ด้านสวัสดิการ | - การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ รอบ การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ | - การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ รอบ การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ | - เป็นการประเมินผลอย่างเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา และคณะกรรมการ กลั่นกรอง เนื่องจากพิจารณาจากเอกสารผลงานการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติจริง และกลั่นกรองคะแนนในรูปแบบคณะกรรมการ รวมทั้งการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนก็อยู่ในรูปคณะกรรมการ และนำผลการปฏิบัติงาน การขาด ลา มาสายและความประพฤติผิดวินัยมาพิจารณาร่วม |

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ/กิจกรรม | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ |
|-------------------------|---|--|---|
| <p>๕. ด้านการบริหาร</p> | <p>๕.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึง ประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และ ข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตะโก ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>๕.๒. ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๕.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการ เสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรมจริยธรรมและ ป้องกันทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕</p> | <p>- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบถึง ประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตะโกว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น</p> <p>- ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ ตามคำสั่งขององค์การบริหารส่วนตำบล บ้านตะโก</p> | <p>- พนักงานส่วนตำบลได้รับทราบในการ แบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ตามคำสั่ง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้าน ตะโก</p> |