

การดำเนินงานตามนโยบายการบริหาร งานบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

(ระหว่างเดือน ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)



องค์การบริหารส่วนตำบลกุดฉิม
อำเภอธวัชชัย จังหวัดนครพนม

สรุปนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกุดชุมิ เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ ประกาศนโยบายไว้มีดังนี้

๑. นโยบายการวางแผนอัตรากำลัง
๒. นโยบายการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร
๓. นโยบายการพัฒนาบุคลากร
๔. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต
๕. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๖. นโยบายส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร

ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการ บูรณาการร่วมกัน
๒. มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต
๓. ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช้สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย
๔. มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า
๕. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๖. สนับสนุนให้ข้าราชการ มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๗. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
๘. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความก้าวหน้าใน สายงานและยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ตัวชี้วัด และระยะเวลาดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา ดำเนินการ	ความ ก้าวหน้าของ กิจกรรม	งบประมาณ
๑	การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงาน เป็นทีม และมีการบูรณาการ ร่วมกัน	๑. พัฒนา/ปรับเปลี่ยน ทักษะบุคลากรให้มี วิสัยทัศน์ และเข้าใจในระบบบริหารราชการยุค ใหม่ ๒. จัดประชุมเพื่อการรับฟังความคิดเห็นของ ข้าราชการในทุกระดับสม่ำเสมอ	๑. ระดับความสำเร็จของการทำงาน แบบมีส่วนร่วม งานบรรลุผลตาม เป้าหมายที่กำหนด การทำงานมี ความสุข ๒. ผลการประเมินการปฏิบัติงาน	ต.ค. ๒๕๖๕ – ก.ย. ๒๕๖๖	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	ไม่ใช่ งบประมาณ
๒	มีการวางแผนและบริหารกำลังคน สอดคล้องกับภารกิจและความ จำเป็นของส่วนราชการ ทั้งใน ปัจจุบันและอนาคต	๑. การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและการ วางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสม ๒. จัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๑. จำนวนครั้งในการปรับแผน อัตรากำลัง ๒. ระดับความสำเร็จในการจัดทำ แผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับ พนักงาน	ต.ค. ๒๕๖๕ – ก.ย. ๒๕๖๖	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	ไม่ใช่ งบประมาณ
๓	ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติม ที่ไม่ใช่ สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย	๑. ให้พนักงานนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง มาใช้ในการทำงานและใน ชีวิตประจำวัน ๒. จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และ สวัสดิการให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจใน การทำงาน	๑. จำนวนสวัสดิการนอกเหนือจากสิ่ง ที่กฎหมายกำหนด ๒. ระดับความพึงพอใจของบุคลากร ต่อการจัดสวัสดิการ	ต.ค. ๒๕๖๕ – ก.ย. ๒๕๖๖	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	ไม่ใช่ งบประมาณ
๔	มีระบบการบริหารผลงานที่เน้น ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและ ความคุ้มค่า	๑. มีระบบการประเมินผลงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้ ๒. มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม ๓. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงาน และบริการ	๑. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มี ต่อระบบการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ๒. ระดับความพึงพอใจของประชาชน ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	ต.ค. ๒๕๖๕ – ก.ย. ๒๕๖๖	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	ไม่ใช่ งบประมาณ

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ตัวชี้วัด และระยะเวลาดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา ดำเนินการ	ความ ก้าวหน้าของ กิจกรรม	งบประมาณ
๕	มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับ ยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ๒. จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้กับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ๓. มีการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารงานบุคคลอย่างเปิดเผย สามารถตรวจสอบได้ ๔. มีการลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินในการเลื่อนขั้นในแต่ละครั้งและปิดประกาศอย่างเปิดเผย	๑. มีการประกาศการตัดสินใจหรือการใช้ดุลยพินิจของผู้บริหารหน่วยงานในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. มีการจัดเก็บหลักฐานหรือรายงานเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคลไว้เพื่อตรวจสอบ ๓. มีการทำโครงการ/กิจกรรมด้านคุณธรรมและจริยธรรม ๔. ไม่มีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการบริหารงานด้านบุคคล	ต.ค. ๒๕๖๕ – ก.ย. ๒๕๖๖	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ไม่ใช่งบประมาณ
๖	สนับสนุนให้ข้าราชการมีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องมีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. มีการจัดอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ แลทักษะ อย่างสม่ำเสมอ ๒. มีการจัดทำเอกสารองค์ความรู้ ระเบียบ กฎหมายต่าง เพื่อเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ให้กับบุคคลอื่นได้รับรู้ ๓. มีการเก็บรวบรวมองค์ความรู้ให้เป็นระบบและหมวดหมู่ ๔. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๕. มีการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานหลังการเข้ารับการฝึกอบรมและได้ถ่ายทอดความรู้โดยการประชุมหรือจัดทำเป็นคู่มือ ฯลฯ ๗. มีการประเมินก่อนและหลังการเข้ารับการฝึกอบรม	๑. ระดับความสำเร็จในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ องค์ความรู้ต่าง ๆ ๒. จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวมและจัดทำเป็นคู่มือในการปฏิบัติงาน ๓. ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละสายงาน ๔. ผลการประเมินการปฏิบัติงานหรือผล การปฏิบัติงานหลังเข้ารับการฝึกอบรม	ต.ค. ๒๕๖๕ – ก.ย. ๒๕๖๖	อยู่ระหว่างดำเนินการ	งบประมาณ ๑๐๐,๐๐๐ บาท

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ตัวชี้วัด และระยะเวลาดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา ดำเนินการ	ความ ก้าวหน้าของ กิจกรรม	งบประมาณ
๗	การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ	๑. มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ๒. มีการพัฒนาความรู้ด้าน IT ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ๓. นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุและครุภัณฑ์สิ้นเปลือง	๑. จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารงานบุคคล ที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและให้บริการ ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับอบรมหรือพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ๓. การใช้วัสดุและครุภัณฑ์สิ้นเปลืองลดลง	ต.ค. ๒๕๖๕ – ก.ย. ๒๕๖๖	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	ไม่ใช่ งบประมาณ
๘	ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงานและยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานดีเด่นเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ	๑. จัดทำประกาศประชาสัมพันธ์พร้อมจัดทำเกียรติบัตรแก่พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับดีเด่นในทุกปี ๒. ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ ๓. การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโปร่งใส โดยแต่งตั้งคณะกรรมการทุกคณะกรรมการตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด	๑. พนักงานมีความพึงพอใจกับเกียรติบัตรแก่พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ๒. ปฏิบัติงานถูกต้องตามระเบียบไม่มีข้อทักท้วงจากหน่วยตรวจสอบ ๓. การประเมินพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในแต่ละครั้ง มีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าระดับดี	ต.ค. ๒๕๖๕ – ก.ย. ๒๕๖๖	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	ไม่ใช่ งบประมาณ