

การดำเนินการตามนโยบายการบริหาร
งานบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕



องค์การบริหารส่วนตำบลกุดฉิม
อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

สรุปนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกุดชุมเมือง เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๕ ประกาศนโยบายไว้มีดังนี้

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

ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

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

สรุปนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	กิจกรรม	ตัวชี้วัด
๑	การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน	๑. พัฒนา/ปรับเปลี่ยน ทักษะคนบุคลากรให้มีวิสัยทัศน์และเข้าใจในระบบบริหารราชการยุคใหม่ ๒. จัดประชุมเพื่อการรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการในทุกระดับสม่ำเสมอ	๑. ระดับความสำเร็จของการทำงานแบบมีส่วนร่วม งานบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด การทำงานมีความสุข ๒. ผลการประเมินการปฏิบัติงาน
๒	มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต	๑. การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและการวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสม ๒. จัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๑. จำนวนครั้งในการปรับแผนอัตรากำลัง ๒. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน
๓	ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติม ที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย	๑. ให้พนักงานนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในการทำงานและในชีวิตประจำวัน ๒. จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน	๑. จำนวนสวัสดิการนอกเหนือจากสิ่งที่กฎหมายกำหนด ๒. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการ
๔	มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า	๑. มีระบบการประเมินผลงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้ ๒. มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม ๓. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานและบริการ	๑. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒. ระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

ที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	กิจกรรม	ตัวชี้วัด
๕	มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับ ยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ๒. จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้กับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ๓. มีการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารงานบุคคลอย่างเปิดเผย สามารถตรวจสอบได้ ๔. มีการลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินในการเลื่อนขั้นในแต่ละครั้งและปิดประกาศอย่างเปิดเผย	๑. มีการประกาศการตัดสินใจหรือการใช้ดุลยพินิจของผู้บริหารหน่วยงานในเรื่อง การบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. มีการจัดเก็บหลักฐานหรือรายงานเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคลไว้เพื่อตรวจสอบ ๓. มีการทำโครงการ/กิจกรรมด้านคุณธรรมและจริยธรรม ๔. ไม่มีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการบริหารงานด้านบุคคล
๖	สนับสนุนให้ข้าราชการ มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. มีการจัดอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ แลทักษะ อย่างสม่ำเสมอ ๒. มีการจัดทำเอกสารองค์ความรู้ ระเบียบ กฎหมายต่าง เพื่อเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ให้กับบุคคลอื่นได้รับรู้ ๓. มีการเก็บรวบรวมองค์ความรู้ให้เป็นระบบและหมวดหมู่ ๔. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๕. มีการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานหลังการเข้ารับการฝึกอบรมและได้ถ่ายทอดความรู้โดยการประชุมหรือจัดทำเป็นคู่มือ ฯลฯ ๗. มีการประเมินก่อนและหลังการเข้ารับการฝึกอบรม	๑. ระดับความสำเร็จในการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ต่าง ๆ ๒. จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม และจัดทำเป็นคู่มือในการปฏิบัติงาน ๓. ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละสายงาน ๔. ผลการประเมินการปฏิบัติงานหรือผลการปฏิบัติงานหลังเข้ารับการฝึกอบรม

ที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	กิจกรรม	ตัวชี้วัด
๗	การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารและ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงการ บริหารและการบริการ	๑. มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ๒. มีการพัฒนาความรู้ด้าน IT ของบุคลากรอย่าง ต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ๓. นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุและ ครุภัณฑ์สิ้นเปลือง	๑. จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารงานบุคคล ที่ใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และให้บริการ ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับอบรมหรือพัฒนา ความรู้ด้านเทคโนโลยี ๓. การใช้วัสดุและครุภัณฑ์สิ้นเปลืองลดลง
๘	ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงาน และยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานดีเด่นเพื่อเป็นขวัญและ กำลังใจ	๑. จัดทำประกาศประชาสัมพันธ์พร้อมจัดทำเกียรติ บัตรแก่พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่ได้รับ การประเมินผลการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับดีเด่น ในทุกปี ๒. ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ ๓. การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความ ยุติธรรมและโปร่งใส โดยแต่งตั้งคณะกรรมการทุก คณะกรรมการตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด	๑. พนักงานมีความพึงพอใจกับเกียรติบัตรแก่ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ๒. ปฏิบัติงานถูกต้องตามระเบียบไม่มีข้อทักท้วงจาก หน่วยตรวจสอบ ๓. การประเมินพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในแต่ละครั้ง มีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าระดับดี