

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง
อำเภอหนองเรือ จังหวัดบุรีรัมย์

สรุปนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาไหล เรื่องนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.2565 ลงวันที่ 18 มกราคม 2565 ประกาศนโยบายไว้มีดังนี้

1. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
2. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง
3. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร
4. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
5. นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้ง
6. นโยบายด้านสรรหาคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ
7. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
8. นโยบายด้านการรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน
9. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน
2. มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต
3. ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย
4. มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า
5. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล
6. สนับสนุนให้ข้าราชการ มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
7. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
8. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความก้าวหน้าใน สายงานและยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงาน ดีเด่นเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ

สรุปนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.2565

ที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา ดำเนินการ
1	การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน	1. พัฒนา/ปรับเปลี่ยน ทัศนคติบุคลากรให้มี วิสัยทัศน์ และเข้าใจในระบบบริหารราชการยุคใหม่ 2. จัดประชุมเพื่อการรับฟังความคิดเห็นของ ข้าราชการในทุกระดับสม่ำเสมอ	1. ระดับความสำเร็จของการทำงานแบบมี ส่วนร่วม งานบรรลุผลตามเป้าหมาย ทำงานมี ความสุข 2. ผลการประเมินการปฏิบัติงาน	ปีงบประมาณ 2565
2	มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจ และความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและ อนาคต	1. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสม กับภารกิจ 2. จัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน	1. จำนวนครั้งในการปรับแผนอัตรากำลัง 2. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนผัง เส้นทางความ ก้าวหน้าให้กับพนักงาน	ปีงบประมาณ 2565
3	ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติม ที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย	1. ให้พนักงานนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ ในการทำงานและในชีวิตประจำวัน 2. จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการให้กับ บุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน	1. จำนวนสวัสดิการนอกเหนือจากสิ่งที่ กฎหมาย กำหนด 2. ระดับความพึงพอใจของ บุคลากรต่อการจัดสวัสดิการ	ปีงบประมาณ 2565
4	มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า	1. มีระบบการประเมินผลงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้ 2. มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม 3. ยึดประชาชนเป็นศูนย์ กลางในการทำงาน และบริการ	1. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2. ระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อ ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	ปีงบประมาณ 2565

ที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา ดำเนินการ
5	มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	<ol style="list-style-type: none"> 1. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับ ยึดระบบคุณธรรมเป็น แนวทางในการดำเนินงาน 2. จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับ พนักงาน 2. มีการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารงาน บุคคลอย่างเปิดเผย สามารถตรวจสอบได้ 3. มีการลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินในการ เลื่อนขั้นในแต่ละครั้งและปิดประกาศอย่างเปิดเผย 	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการประกาศหลักเกณฑ์การตัดสินใจหรือ การใช้ดุลพินิจของผู้บริหารหน่วยงานในเรื่อง การบริหารทรัพยากรบุคคล 2. มีการจัดเก็บหลักฐานหรือรายงานเกี่ยวกับ ด้านการบริหารงานบุคคลไว้เพื่อการ ตรวจสอบ 3. มีการจัดโครงการ/กิจกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม 4. จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่ โปร่งใสด้านการบริหารงานบุคคล 	ปีงบประมาณ 2565
6	สนับสนุนให้ข้าราชการ มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ และพัฒนาองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการจัดอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนา ความรู้ ทักษะ อย่างสม่ำเสมอ 2. มีการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ให้กับ บุคลากรอื่นได้เรียนรู้ 3. มีการเก็บรวบรวมองค์ความรู้ให้เป็นระบบและ หมวดหมู่ 4. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 5. การสอนงานกันเอง 6. มีการจัดทำบันทึกรายงานหลังการเข้ารับการ ฝึกอบรมและได้ถ่ายทอดความรู้โดยการประชุมหรือ จัดทำเป็นคู่มือฯลฯ 7. มีการประเมินก่อนและหลังเข้ารับการฝึกอบรม 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ระดับความสำเร็จในการเผยแพร่องค์ ความรู้ 2. จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม 3. ร้อยละของบุคลากรที่มีการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร 4. ผลการประเมินการปฏิบัติงานหรือผลการ ปฏิบัติงานหลังเข้ารับการฝึกอบรม 	ปีงบประมาณ 2565

ที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา ดำเนินการ
7	มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ 2. มีการพัฒนาความรู้ด้าน IT ของบุคลากร อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ 3. นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารงานบุคลากรที่ใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและให้บริการ 2. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับอบรมหรือพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี 3. ปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์ลดลง 	ปีงบประมาณ 2565
8	ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงานและยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานดีเด่นเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำโครงการเชิดชูเกียรติแก่พนักงานที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานและปฏิบัติตนเป็นคนดีของสังคมและเพื่อนร่วมงานในแต่ละปี 2. ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ 3. การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโปร่งใส โดยมีคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานในแต่ละครั้ง 	<ol style="list-style-type: none"> 1. พนักงานมีความพึงพอใจกับโครงการเชิดชูเกียรติ 2. ปฏิบัติงานถูกต้องระเบียบไม่มีข้อทักท้วงของหน่วยงานที่เข้าทำการตรวจสอบ 3. การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลในแต่ละครั้งผลการประเมินไม่ต่ำกว่าระดับดีมาทุกครึ่งและทุกราย 	ปีงบประมาณ 2565