

การดำเนินการตามนโยบาย
การบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
(รอบตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖)



องค์การบริหารส่วนตำบลดอน
อำเภอปรางค์ชัย จังหวัดนครราชสีมา

ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลคอนได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๕ โดยคณะกรรมการจัดการความรู้ในองค์กร (KM) เป็นคณะกรรมการจัดทำประกาศดังกล่าว เพื่อประโยชน์ในการศึกษา เป็นแนวทางการในการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอน ให้อยู่ภายใต้กรอบนโยบายที่ได้วางเอาไว้

ระดับความสำเร็จของการพัฒนาการบริหารงานทรัพยากรบุคคล เป็นอีกมิติหนึ่ง ที่การบริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องไม่มองข้าม และนำมาเพื่อประเมินผลการสำเร็จของงาน ในองค์การบริหารส่วนตำบลคอน ดังนั้น คณะกรรมการจัดการความรู้ในองค์กร องค์กรบริหารส่วนตำบลคอน จึงขอรายงานความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคอน ตามประกาศนโยบายดังกล่าว ดังนี้

ด้าน	วิธีดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ
๑. การวางแผนอัตรากำลังคน	๑. เพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจการถ่ายโอน ๒. บริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด ๓. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่ ๔. จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่	๑. สร้างและปรับกระบวนการทัศน์วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ ๒. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	ดำเนินการโดยไม่มีงบประมาณ
๒. การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน	๑. การคัดเลือกบุคคลโดยยึดหลักคุณธรรมและความสามารถ ๒. การคัดเลือกกรณีพิเศษสำหรับตำแหน่งงานที่ต้องการผู้เชี่ยวชาญ	๑. ได้บุคคลตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เป็นคนดี มีคุณธรรม ๒. ได้ผู้เชี่ยวชาญตามที่กำหนด และเหมาะสม	ดำเนินการโดยไม่มีงบประมาณ
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา ๒. การเปิด โอกาสให้มีการชี้แจงเรื่องผลการทำงาน ๓. การแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิร่วมเป็นคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. มีข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา ๒. มีการชี้แจงเรื่องผลการทำงาน ๓. แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิร่วมเป็นคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ดำเนินการโดยไม่มีงบประมาณ

ด้าน	วิธีดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ
๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย	๑. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทักษะคติ ของบุคคลในการทำงาน ๒. จัดให้มีระบบการประเมินผลด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็นทางการ ๓. จัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร ๔. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น ๕. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจ และปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร	๑. สร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล ๒. มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรรอบคอบ. ๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของอบต. ๔.อบรมให้ความรู้ การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย	๒๐,๐๐๐
๕. การพัฒนาบุคลากร	๑. มีการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง ๒. บุคลากรในหน่วยงานยอมรับในระบบการประเมินสมรรถนะการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ ๒. ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล อบต. ๓. ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน	ดำเนินการโดย ไม่ใช้ งบประมาณ
๖. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑. จัดทำฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน ๒. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า(Career Path) ให้ชัดเจน ๓. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ	๑. มีฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน ๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน ๓. มีแผนสร้างความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน ๔. มีรายละเอียดเกี่ยวกับ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน	ดำเนินการโดย ไม่ใช้ งบประมาณ
๗. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑. วางแผนงานใช้งบประมาณเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ ๒. สร้างค่านิยมให้ข้าราชการ โดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางการดำรงชีวิต ๓. สำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของข้าราชการต่อการจัดสวัสดิการต่างๆ ๔. จัดทำแผนสวัสดิการของข้าราชการให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการรวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ	๑. มีแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นสร้างค่านิยมให้ข้าราชการ โดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางการดำรงชีวิต ๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำนโยบายเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางการดำรงชีวิต	ดำเนินการโดย ไม่ใช้ งบประมาณ

ด้าน	วิธีดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ
	๕. สนับสนุนงบประมาณเพิ่มมากขึ้น ๖. กำหนดให้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบาย เน้นหนักให้นำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ๗. คณะทำงานด้านสวัสดิการข้าราชการของอบต.ควรมีตัวแทนจากทุกฝ่าย เช่น ฝ่ายผู้บริหาร ฝ่ายข้าราชการประจำ		