



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตอ
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๕๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖ เพื่อรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA)

องค์การบริหารส่วนตำบลแสนตอ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ดังนี้

๑) ด้านการสรรหา

๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- ดำเนินการปรับปรุงแผน อัตรากำลังเพื่อกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจของแต่ละส่วนราชการ

๑.๒ การดำเนินการตามแผนการสรรหา ข้าราชการและพนักงานจ้าง

- รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างเกิน ๖๐ วันให้จังหวัดทราบ เพื่อขอให้ กสท ดำเนินการสอบแข่งขัน ดำเนินการสรรหา พนักงานจ้างและรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลในกรอบอัตรที่ว่าง

๒) ด้านการพัฒนา

๒.๑ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีและดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น

- จัดโครงการฝึกอบรม ภายในหน่วยงานและดำเนินการจัดส่งบุคลากร เข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน

๒.๒ ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองด้วย ระบบ E-Learning

- ประชาสัมพันธ์และ ส่งเสริมให้บุคลากรบรรจุ ใหม่ทุกคนเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

๒.๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

- จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงานระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้ บัญชา เพื่อกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานและดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด

๓) ด้านการธำรงรักษาและแรงจูงใจ

๓.๑ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน

- หน่วยงานมีการ ประชาสัมพันธ์เส้นทาง ความก้าวหน้าในสายงาน ให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้ง
แนะนำ ให้คำปรึกษา

๓.๒ จัดให้มีการพิจารณาความดี ความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ ราชการอย่างเป็นธรรม
เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้

- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

๓.๓ ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตที่ดี ของบุคลากร ทั้งในด้านสภาพแวดล้อม การทำงาน ด้าน
ความปลอดภัยในการทำงาน

- สนับสนุนอุปกรณ์ที่ จำเป็นในการปฏิบัติงานให้ บุคลากรทุกคน อย่างครบถ้วนและเท่าเทียม
จัดพื้นที่ห้องทำงาน โต๊ะทำงานอย่างเหมาะสม ไม่ แออัด จัดให้มีแสงไฟ เสียง และอากาศที่เพียงพอ ส่งเสริมให้เกิด
กิจกรรม Big Cleaning Day

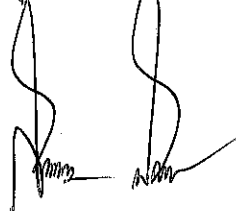
๔) ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัย ข้าราชการ

๔.๑ จัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับ อบต.แสนตอ ด้วย
จรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น

- ประชาสัมพันธ์ประมวล จริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับ อบต.แสนตอ ด้วย
จรรยาบรรณ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้บุคลากรทุกคนทราบและ ถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายสมเจต โปพันธ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตอ

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
 องค์การบริหารส่วนตำบลแสนตอ อำเภอขามเฒ่าบุรี จังหวัดกำแพงเพชร

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑) ด้านการสรรหา ๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	- เพื่อกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจงานของ อบต.แสนตอ	- แผนอัตรากำลัง ๓ ปีและแผนอัตรากำลังฉบับปรับปรุงของ อบต.แสนตอ อำเภอขามเฒ่าบุรี จังหวัดกำแพงเพชร	- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังเพื่อกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจของแต่ละส่วนราชการ	- มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเนื่องจากปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับ อัตราอัตรากำลังเดิมที่มีอยู่
๑.๒ การดำเนินการตามแผนการสรรหา ข้าราชการและพนักงานจ้าง	- เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอัตรากำลังหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก เกษียณอายุ หรือโอนย้าย	- จำนวนบุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	- รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างเกิน ๖๐ วันให้จังหวัดทราบ เพื่อให้ กสผ. ดำเนินการสอบแข่งขัน - ดำเนินการสรรหา พนักงานจ้างและรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลในกรอบอัตรากำลัง	- มีการวิเคราะห์และวางแผนการดำเนินการล่วงหน้าเนื่องจากเป็นการต้องใช้เวลาในการดำเนินการ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๒) ด้านการพัฒนา</p> <p>๒.๑ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีและการติดตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น</p> <p>๒.๒ ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองด้วยระบบ E-Learning</p> <p>๒.๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง</p>	<p>- เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ ความสามารถ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทุกสายงานและทุกระดับ</p> <p>- เพื่อส่งเสริมให้พนักงาน อบต. ที่บรรจุใหม่ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเอง ในระบบ E-Learning เพื่อพัฒนาความรู้เนื้อหาทั่วไป และเนื้อหาเฉพาะตำแหน่ง</p> <p>- เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน และพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพ</p>	<p>- แผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>- ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่เพิ่มขึ้น</p> <p>- องค์ความรู้ของพนักงานส่วนตำบลบรรจุใหม่ และความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง</p> <p>- แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน และระดับคะแนนเมื่อสิ้นรอบการประเมิน</p>	<p>- จัดโครงการฝึกอบรม ภายใต้วงานและดำเนินการจัดส่งบุคลากร เข้าร่วมการฝึกอบรมตาม สายงาน</p> <p>- ประชาสัมพันธ์และ ส่งเสริมให้บุคลากรบรรจุ ใหม่ทุกคนเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>- จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงานระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้ บัญชา เพื่อกำหนดตัวชี้วัด ในการประเมินผลการทำงานและ ดำเนินการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามตัวชี้วัดดังกล่าว</p>	<p>- เปรียบเทียบผลการดำเนินงาน ก่อน/ หลัง การพัฒนาบุคลากรพบว่า พนักงานที่เข้ารับการศึกษาอบรมเข้าใจ กระบวนการทำงานและเกิดข้อผิดพลาด ในการทำงานน้อยลง</p> <p>- บุคลากรให้ความสำคัญกับการพัฒนาและการเรียนรู้ด้วยตนเอง</p> <p>- ผู้บังคับบัญชาทราบถึงระดับ ผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาและดำเนินการพัฒนา ตามความเหมาะสม</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๓) ด้านการธำรงรักษาและแรงจูงใจ</p> <p>๓.๑ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน</p>	<p>- เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้า สามารถเลื่อนระดับ สอบเปลี่ยนสายงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนด</p>	<p>- บุคลากรสามารถเลื่อนระดับ/สอบเปลี่ยนสายงาน เป็นไปตามหลักเกณฑ์และระยะเวลาที่กำหนด</p>	<p>- หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งแนะนำ ให้คำปรึกษา</p>	<p>- ผู้รับผิดชอบสามารถช่วยเหลือให้คำแนะนำและคำปรึกษาแก่พนักงานที่มาติดต่อได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง</p>
<p>๓.๒ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติงานที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>- เพื่อยกย่องชมเชย บุคลากร ผู้มีผลการประเมินในระดับ ดีเด่น และกระตุ้นจูงใจ บุคลากรทุกคนในหน่วยงาน</p>	<p>- การเลื่อนขึ้นเงินเดือนและประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมินในระดับดีเด่น</p>	<p>- พิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนต่าโดยโปร่งใส และเป็นธรรม</p>	<p>- บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถรักษาคณิศคนเก่งไว้กับองค์กร และจูงใจคนดีคนเก่งจากภายนอก</p>
<p>๓.๓ ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร ทั้งในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน</p>	<p>- เพื่อให้บุคลากร มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และมีความมั่นใจในด้านความปลอดภัย ส่งเสริมคุณภาพชีวิต และคุณภาพการปฏิบัติงาน</p>	<p>- พื้นที่การทำงานที่มีความเหมาะสม สะอาดปลอดภัย สนับสนุนอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ</p>	<p>- สนับสนุนอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้ บุคลากรทุกคน อย่างครบถ้วนและเท่าเทียม จัดพื้นที่ทำงาน โต๊ะทำงาน อย่างเหมาะสม ไม่แออัด จัดให้มีแสงไฟ เสียง และอากาศที่เพียงพอ ส่งเสริมให้เกิดกิจกรรม Big Cleaning Day</p>	<p>- บุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี ส่งผลให้เกิดคุณภาพการทำงานที่ดี ทำให้องค์กร สามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๔) ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ</p> <p>๔.๑ จัดทำประมวลจริยธรรม</p> <p>ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับ อบต. แสตนตอ ด้วยจรรยาบรรณ</p> <p>ข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p>	<p>- เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตามหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ และโปร่งใส ให้บริการประชาชนทุกคน อย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ</p>	<p>- ไม่มีการร้องเรียนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่</p>	<p>- ประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับ อบต. แสตนตอ ด้วยจรรยาบรรณ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้บุคลากรทุกคนทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด</p>	<p>- ความมีคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร ส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กร</p>

ปัญหาและอุปสรรค

- การโอนย้ายของบุคลากรบางครั้งไม่มีการวางแผน/เตรียมการไว้ล่วงหน้า เช่น การโอนย้ายกลับภูมิลำเนา ทำให้หน่วยงานอาจขาดบุคลากรในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง หรือการรับช่วงการดำเนินงานต่ออาจไม่มีประสิทธิภาพพอ

ข้อเสนอแนะ/แนวทางการแก้ไข

- ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันภายในฝ่ายหรือในส่วนราชการ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เป็นอัตราว่างได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม
- ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสรรหา คัดเลือกและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอเมื่อเทียบกับภารกิจของหน่วยงาน และเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้