

นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



องค์การบริหารส่วนตำบลคอนหาญโคก
อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี

สรุปนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดอนหายโศก

เรื่องนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๕ ประกาศนโยบายไว้มีดังนี้

๑. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๒. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง
๓. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร
๔. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๕. นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้ง
๖. นโยบายด้านสรรหาคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ
๗. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
๘. นโยบายด้านการรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน
๙. นโยบายพัฒนาคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการ ร่วมกัน
๒. มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต
๓. ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย
๔. มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า
๕. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๖. สนับสนุนให้ข้าราชการ มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแข่งขันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ และพัฒนาองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๗. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
๘. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความก้าวหน้าใน สายงานและยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานดีเด่นเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ

สรุปนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕

ที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาการดำเนินการ
๑	การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน	๑. พัฒนา/ปรับเปลี่ยน ทักษะคติดบุคลากรให้มี ทัศนคติ และเข้าใจในระบบบริหารราชการยุคใหม่ ๒. จัดประชุมเพื่อการรับฟังความคิดเห็นของ ข้าราชการในทุกระดับสม่ำเสมอ	๑. ระดับความสำเร็จของการทำงานแบบมี ส่วนร่วม งานบรรลุผลตามเป้าหมาย ทำงานมีความสุข ๒. ผลการประเมินการปฏิบัติงาน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕
๒	มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต	๑. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสม กับภารกิจ ๒. จัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน	๑. จำนวนครั้งในการปรับแผนอัตรากำลัง ๒. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนผัง เส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕
๓	ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติม ที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย	๑. ให้พนักงานนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ ในการทำงานและในชีวิตประจำวัน ๒. จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน	๑. จำนวนสวัสดิการ นอกเหนือจากสิ่ง ที่กฎหมาย กำหนด ๒. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕
๔	มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า	๑. มีระบบการประเมินผลงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้ ๒. มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม ๓. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานและบริการ	๑. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒. ระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อ ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕
๕	มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับ ยึดระบบคุณธรรมเป็น แนวทางในการดำเนินงาน ๒. จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับ พนักงาน ๓. มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารงาน บุคคลอย่างเปิดเผย สามารถตรวจสอบได้ ๔. มีการลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินในการ เลื่อนขั้นในแต่ละครั้งและปิดประกาศอย่างเปิดเผย	๑.มีการประกาศหลักเกณฑ์ การตัดสินใจหรือ การใช้ดุลพินิจของผู้บริหาร หน่วยงานในเรื่อง การบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. มีการจัดเก็บหลักฐาน หรือรายงานเกี่ยวกับ ด้านการบริหารงานบุคคลไว้เพื่อการ ตรวจสอบ ๓. มีการจัดโครงการ/ กิจกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม ๔. จำนวนเรื่องร้องเรียน เกี่ยวกับความไม่ โปร่งใส ด้านการบริหารงานบุคคล	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาการดำเนินการ
๖	สนับสนุนให้ข้าราชการ มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และพัฒนาองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีการจัดอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการ พัฒนา ความรู้ทักษะ อย่างสม่ำเสมอ ๒. มีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ให้กับ บุคลากรอื่นได้เรียนรู้ ๓. มีการเก็บรวบรวมองค์ความรู้ให้เป็นระบบและ หมวดยุทธศาสตร์ ๔. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๕. การสอนงานกันเอง ๖. มีการจัดทำบันทึกรายงานหลังการเข้ารับ การ ฝึกอบรมและได้ถ่ายทอดความรู้ โดยการประชุมหรือ จัดทำเป็นคู่มือ ฯลฯ ๗. มีการประเมินก่อนและหลังเข้ารับ การ ฝึกอบรม 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ระดับความสำเร็จในการเผยแพร่องค์ความรู้ ๒. จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับ การรวบรวม ๓. ร้อยละของบุคลากรที่มี การจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร ๔. ผลการประเมิน การปฏิบัติงานหรือ ผลการปฏิบัติงานหลังเข้ารับ การฝึกอบรม 	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕
๗	มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในกิจกรรมและ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุง การบริหารและการบริการ	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ๒. มีการพัฒนาความรู้ด้าน IT ของบุคลากร อย่าง ต่อเนื่องสม่ำเสมอ ๓. นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารงาน บุคลากรที่ใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ มาใช้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและให้บริการ ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับอบรมหรือ พัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ๓. ปริมาณ การใช้ วัสดุ ครุภัณฑ์ลดลง 	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕
๘	ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากร ให้มีความก้าวหน้าใน สายงานและยกย่องชมเชย ผู้ปฏิบัติงานดีเด่นเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ	<ol style="list-style-type: none"> ๑. จัดทำโครงการเชิดชูเกียรติแก่พนักงาน ที่ได้รับการ ประเมินผลการปฏิบัติงานและปฏิบัติตนเป็นคนดีของ สังคมและเพื่อนร่วมงานในแต่ละปี ๒. ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ ๓. การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไป ด้วยความ ยุติธรรมและโปร่งใส โดยมี คณะกรรมการกลั่นกรอง ผลการปฏิบัติงานในแต่ละครั้ง 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. พนักงานมีความพึงพอใจกับโครงการเชิดชู เกียรติ ๒. ปฏิบัติงานถูกต้อง ระเบียบไม่มีข้อทักท้วง ของหน่วยงานที่เข้าทาการตรวจสอบ ๓. การเลื่อนและแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบลใน แต่ละ ครั้งผลการประเมินไม่ต่ำกว่า ระดับดี มากทุกครั้งและทุกราย 	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕