



นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลกระโป
อำเภอท่าตูม จังหวัดสุรินทร์



สรุปนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกระโพ เรื่อง นโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๕

ประกาศนโยบายไว้มีดังนี้

๑. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๒. นโยบายด้านอัตรากำลังและและการบริหารอัตรากำลัง
๓. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร
๔. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๕. นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้ง
๖. นโยบายด้านการสรรหาคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ
๗. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
๘. นโยบายด้านการรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน
๙. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน
๒. มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต
๓. ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย
๔. มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า
๕. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๖. สนับสนุนให้ข้าราชการ มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๗. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
๘. ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้มีความก้าวหน้าใน สายงานและยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานดีเด่นเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ

สรุปนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕

ที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา ดำเนินการ
๑	การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน	๑.พัฒนา/ปรับเปลี่ยน ทักษะบุคคลากรให้มี วิสัยทัศน์ และเข้าใจในระบบบริหารราชการ ยุคใหม่ ๒.จัดประชุมเพื่อการรับฟังความคิดเห็นของ ข้าราชการในทุกระดับสม่ำเสมอ	๑.ระดับความสำเร็จของการทำงานแบบ มีส่วนร่วม งานบรรลุผลตามเป้าหมาย ทำงานมีความสุข ๒.ผลการประเมินการปฏิบัติงาน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕
๒	มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับ ภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งใน ปัจจุบันและอนาคต	๑.ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้ เหมาะสมกับภารกิจ ๒.จัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับ พนักงาน	๑.จำนวนครั้งในการปรับแผนอัตรากำลัง ๒.ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนผัง เส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕
๓	ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติม ที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย	๑.ให้พนักงานนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง มาใช้ในการทำงานและใน ชีวิตประจำวัน ๒.จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และ สวัสดิการให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจใน การทำงาน	๑.จำนวนสวัสดิการนอกเหนือจากสิ่งที่ กฎหมาย กำหนด ๒.ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อ การจัดสวัสดิการ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕
๔	มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า	๑.มีระบบการประเมินผลงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้ ๒.มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม ๓.ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงาน และบริการ	๑.ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มี ต่อระดับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒.ระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มี ต่อผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา ดำเนินการ
๕	มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	<p>๑. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับ ยึดระบบ คุณธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินงาน</p> <p>๒. จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ให้กับพนักงาน</p> <p>๓. มีการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารด้านการ บริหารงานบุคคลอย่างเปิดเผย สามารถ ตรวจสอบได้</p> <p>๔. มีการลงลายมือชื่อรับทราบผลการ ประเมินในการเลื่อนขั้นในแต่ละครั้งและปิด ประกาศอย่างเปิดเผย</p>	<p>๑. มีการประกาศหลักเกณฑ์การตัดสินใจ หรือการใช้ดุลพินิจของผู้บริหาร หน่วยงานในเรื่องการบริหารทรัพยากร บุคคล</p> <p>๒. มีการจัดเก็บหลักฐานหรือรายงาน เกี่ยวกับด้านการบริหารงานบุคคลไว้เพื่อ การตรวจสอบ</p> <p>๓. มีการจัดโครงสร้าง/กิจกรรมด้าน คุณธรรมจริยธรรม</p> <p>๔. จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่ โปร่งใสด้านการบริหารงานบุคคล</p>	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕
๖	สนับสนุนให้ข้าราชการ มีการพัฒนาความรู้อย่าง ต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ และ พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรการเรียนรู้	<p>๑. มีการจัดอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการ พัฒนาความรู้ ทักษะ อย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๒. มีการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์องค์ ความรู้ให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้</p> <p>๓. มีการเก็บรวบรวมองค์ความรู้ให้กับระบบ และหมวดหมู่</p> <p>๔. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>๕. การสอนงานกันเอง</p> <p>๖. มีการจัดทำบันทึกรายงานหลักการเข้ารับ การฝึกอบรมและได้ถ่ายทอดความรู้โดยการ ประชุมหรือจัดทำคู่มือ ฯลฯ</p> <p>๗. มีการประเมินก่อนและหลังเข้ารับการ ฝึกอบรม</p>	<p>๑. ระดับความสำเร็จในการเผยแพร่องค์ ความรู้</p> <p>๒. จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม</p> <p>๓. ร้อยละของบุคลากรที่มีการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>๔. ผลการประเมินการปฏิบัติงานหรือผล การปฏิบัติงานหลักเข้ารับการฝึกอบรม</p>	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา ดำเนินการ
๗	มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ	<p>๑.มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ</p> <p>๒.มีการพัฒนาความรู้ด้าน IT ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ</p> <p>๓.นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์</p>	<p>๑.จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารงานบุคลากรที่ใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและให้บริการ</p> <p>๒.ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับอบรมหรือพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี</p> <p>๓.ปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์ลดลง</p>	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕
๘	ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงานและยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานดีเด่นเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ	<p>๑.จัดทำโครงการเชิดชูเกียรติแก่พนักงานที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานและปฏิบัติตนเป็นคนดีของสังคมและเพื่อนร่วมงานในแต่ละปี</p> <p>๒.ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๓.การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโปร่งใส โดยมีคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติในแต่ละครั้ง</p>	<p>๑.พนักงานมีความพึงพอใจกับโครงการเชิดชูเกียรติ</p> <p>๒.ปฏิบัติงานถูกต้องตามระเบียบไม่มีข้อทักท้วงของหน่วยงานที่เข้าทำการตรวจสอบ</p> <p>๓.การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลในแต่ละครั้งผลการประเมินไม่ต่ำกว่าระดับดีมากทุกครั้งและทุกราย</p>	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

