

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565



องค์การบริหารส่วนตำบลโหรา

อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลโหรา อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด

องค์การบริหารส่วนตำบลโหรา ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นตามกฎระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร (การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าสายอาชีพ) การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริม จริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. นโยบายด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีมและมีการบูรณาการร่วมกัน

เป้าประสงค์

1. พัฒนา/ปรับเปลี่ยนทัศนคติบุคลากรให้มีวิสัยทัศน์ และการเข้าใจระบบการบริหารราชการยุคใหม่ โดยการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ และวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสำเร็จตามเป้าหมาย

2. จัดประชุมเพื่อวางแผนรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการทุกระดับสม่ำเสมอ เพื่อการแลกเปลี่ยนความรู้และแก้ไขปัญหาในการทำงาน

กลยุทธ์

1. พัฒนา/ปรับเปลี่ยนทัศนคติบุคลากรให้มีวิสัยทัศน์ และเข้าใจในระบบการบริหารราชการยุคใหม่
2. กำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
3. มีการเผยแพร่ ข่าวสารประชาสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอ

การดำเนินการ

1. จัดประชุมเพื่อการรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการในทุกระดับชั้นอย่างสม่ำเสมอ
2. สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
3. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ในทุกส่วนราชการ

2. นโยบายด้านการวางแผนและบริหารอัตรากำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

เป้าประสงค์

1. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรมีความสอดคล้องต่อการขับเคลื่อนการดำเนินการของทุกหน่วยงานขององค์กร

2. จัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงต่อผลค่าตอบแทนและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

1. ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2564-2566) อัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ

การดำเนินการ

1. กำหนดแนวทางการบริหารงานบุคคลตามนโยบายของผู้บริหารและรัฐบาล
2. วิเคราะห์อัตรากำลังในการจัดทำแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจและโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ โดยดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2564-2566)
3. การสรรหาและการเลือกสรรให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2564-2566) โดยการขอให้บัญชีการสอบแข่งขันของคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันของพนักงานส่วนตำบล ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการบรรจุเป็นข้าราชการ
3. นโยบายด้านการส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย

เป้าประสงค์

1. ให้พนักงานนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและในชีวิตประจำวันเสริมสร้างความมั่นคงขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ
2. จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ตามความจำเป็น

กลยุทธ์

1. กำหนดเป็นนโยบายในการเสริมสร้างชีวิตที่ดีกับข้าราชการและพนักงานจ้าง
2. สนับสนุนงบประมาณในการดำเนินการอย่างเหมาะสม

การดำเนินการ

1. จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน ทั้งนี้ได้ดำเนินการในด้านอาคารสำนักงานให้มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และสวัสดิการให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน
4. นโยบายด้านโครงสร้างการบริหารนโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์

1. มีระบบการบริหารงาน การบังคับบัญชาที่ไม่ซับซ้อน ลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน
2. มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม มีการประชุมประจำเดือนและคณะกรรมการการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรค และปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง
3. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานและบริการ

กลยุทธ์

1. จัดอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและสมรรถนะให้กับบุคลากร
2. มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

การดำเนินการ

1. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานและบริการ
2. มีระบบการประเมินผลงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้
3. มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของทุกงาน
4. มีการกำหนดภาระงานของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน โดยจัดทำเป็นคำสั่งมอบหมายงานในการปฏิบัติงานราชการ



5.นโยบายด้านความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารงานทรัพยากรบุคคล  
เป้าประสงค์

- 1.ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับ ยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินงาน
- 2.จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงาน
- 3.มีการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารงาน บุคคลอย่างสม่ำเสมอ

กลยุทธ์

1.กำหนดระเบียบวิธีการ วิธีปฏิบัติ/แนวทางการดำเนินการให้ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้  
เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้

การดำเนินการ

- 1.บุคลากรทุกระดับ ยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางการในการดำเนินงาน
- 2.จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงาน
- 3.จัดทำประกาศมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเจ้าหน้าที่ในทุกระดับเพื่อเป็นแนวทางในการ  
ปฏิบัติงานให้มีคุณธรรมและจริยธรรม

6.นโยบายด้านการสนับสนุนให้ข้าราชการ มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูล  
ความรู้และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

เป้าประสงค์

- 1.มีการจัดอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาความรู้ ทักษะ อย่างสม่ำเสมอ
- 2.มีการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย
- 3.มีการเก็บรวบรวม องค์ความรู้ให้เป็นระบบและหมวดหมู่
- 4.มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

กลยุทธ์

- 1.มีการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย
- 2.มีการเก็บรวบรวม องค์ความรู้ให้เป็นระบบและหมวดหมู่

การดำเนินการ

- 1.สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ของบุคลากรทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ
- 2.มีการจัดอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาความรู้ ทักษะ อย่างสม่ำเสมอ
- 3.จัดทำ “แผนการจัดการความรู้(KM) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการให้เกิดการพัฒนาความรู้ หรือการ  
จัดการความรู้ ที่จะเกิดขึ้นในองค์กร และเป็นการแบ่งปันแลกเปลี่ยน ความรู้ภายในองค์กร ส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการ  
เรียนรู้”

7.นโยบายด้านการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อ  
ปรับปรุงการบริหารและการบริการ

เป้าประสงค์

- 1.มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทันสมัย และเป็นปัจจุบัน ช่วย  
ลดขั้นตอนของปริมาณเอกสาร

2. มีการพัฒนาความรู้ด้าน IT ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ
3. นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์

กลยุทธ์

1. นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์

การดำเนินการ

1. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเก็บข้อมูลและถ่ายทอดความรู้ (KM)
2. มีการจัดอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ