

สรุปรายการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ อำเภอเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

ส่วนที่ ๑ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ ประกอบด้วย ๙ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านการบริหารโครงสร้างองค์กรและการวิเคราะห์อัตรากำลัง

ออกแบบโครงสร้างองค์กร และกำหนดบทบาทหลักของหน่วยงานอย่างชัดเจน กำหนด

หลักเกณฑ์การวิเคราะห์อัตรากำลัง โดยใช้ข้อมูลและตัวชี้วัดทั้งด้านการเงินและไม่ใช้การเงิน และจัดสรร
อัตรากำลังให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ ภาระงาน และความจำเป็นของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ

๒. ด้านการสรรหาและคัดเลือก

สรรหาบุคลากรทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร ที่มีความรู้ ความสามารถ และพฤติกรรมที่

สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร ด้วยหลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกที่เป็นธรรมและเท่าเทียมกัน เพื่อให้ได้
บุคลากรที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่ง รวมทั้งกำหนดหลักเกณฑ์การย้ายให้บุคลากรสามารถแจ้งความประสงค์
ขอย้ายกลับไปปฏิบัติงานในภูมิภาคของตนเองเมื่อมีตำแหน่งว่าง เพื่อเป็นขวัญกำลังใจและเป็นการเปิดโอกาสให้
บุคลากรได้เรียนรู้พัฒนา และสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๓. ด้านการเรียนรู้และพัฒนา

ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะของบุคลากรทุกระดับชั้นอย่างต่อเนื่องให้

เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล
พัฒนาระบบการจัดการความรู้เพื่อส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กร รวมทั้งมีการให้ทุนการศึกษา
สนับสนุนทุนวิจัยและรางวัลด้านการวิจัยและนวัตกรรม เพื่อให้บุคลากรสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เหมาะสม
และเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

๔. ด้านการบริหารผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการ

กำหนดและบริหารผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการตามตำแหน่ง ความรับผิดชอบและ

ความสามารถของบุคลากรในทุกระดับชั้น โดยมีการประเมินค่างาน วิเคราะห์เปรียบเทียบกับหน่วยงานและ

รัฐวิสาหกิจในระดับเดียวกัน และรับฟังข้อเสนอแนะของบุคลากรผ่านช่องทาง สร.องค์การบริหารส่วนตำบลบึง
กระจับ และคณะกรรมการกิจการ

สัมพันธ์ เพื่อให้บุคลากรได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เหมาะสมเป็นไปตามกฎหมาย สถานะ
ทางการเงินขององค์กร และสามารถแข่งขันกับหน่วยงานและรัฐวิสาหกิจอื่นได้

๕. ด้านการส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ และส่งเสริมให้บุคลากร

ตระหนักถึงการปฏิบัติตามมาตรการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่กำหนดไว้ โดยการจัดอบรม และตรวจ
ประเมินให้คำแนะนำด้านความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อสร้างความตระหนักรู้ และป้องกันการเกิดอุบัติเหตุและ

อันตรายจากการทำงาน รวมทั้งสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน และมีแรงงานสัมพันธ์ที่ดีโดยการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร ระหว่างบุคลากรด้วยกันและสร้างความผูกพันต่อองค์กร

๖. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

กำหนดหลักเกณฑ์ แนวทาง และคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นธรรมโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จของงานตามตัวชี้วัดที่ได้รับการถ่ายทอดเป้าหมาย จากระดับองค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและระดับบุคคล และมีการติดตามผลการดำเนินงานระหว่างปีเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้เพื่อนำผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมาใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านต่างๆ

๗. ด้านส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร

ส่งเสริมการรักษาระเบียบวินัยของบุคลากร และปฏิบัติตามคู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน องค์กรบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันรวมทั้ง

กำหนดให้มีช่องทางการร้องเรียน เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการรักษาผลประโยชน์ขององค์กร

๘. ด้านการมีส่วนร่วมของผู้บังคับบัญชาต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

กระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในหน่วยงานของตน เพื่อให้นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างทั่วถึงและเกิดประสิทธิภาพ

๙. ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศในการบริหารทรัพยากรบุคคล

มุ่งพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพ โดยให้สามารถเชื่อมโยงกระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคลต่างๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

ส่วนที่ ๒ สรุปรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

ลำดับที่	แผนงาน/โครงการ	วิธีดำเนินการ (๑ตุลาคม ๒๕๖๕-๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	เป้าหมาย	งบประมาณ	ผลการดำเนิน			ปัญหา อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
					ตามแผน	ดำเนินการแล้ว	ยังไม่ ดำเนินการ	
๑	จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดตำแหน่งการจัด อัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบล	-กำหนดตำแหน่ง กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ในสังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	พนักงานส่วนตำบล, พนักงานจ้าง	ไม่มี		✓		
๒	จัดทำและดำเนินการตาม แผนอัตรากำลังสรรหา ข้าราชการและพนักงานจ้างให้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและ ทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย	-สรรหาพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ ตำแหน่ง -สรรหาพนักงานจ้างจำนวน ๑ ตำแหน่ง -รับโอนพนักงานครูส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง	พนักงานส่วนตำบล, พนักงานจ้าง	ไม่มี		✓		
๓	นโยบายการ พัฒนาบุคลากร	ส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ	พนักงานส่วนตำบล, พนักงานจ้าง	งบ อบต.		✓		