



การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลพะเยา
อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

**การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเม่นชัย อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์**

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

แบบฟอร์มรายงานการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน
มิติที่ ๑ ความ สอดคล้อง เชิง ยุทธศาสตร์	๑. การปรับปรุงโครงสร้างและ อัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริง ในปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จในการปรับปรุง โครงสร้างและอัตรากำลัง	๑. แผนงานปรับปรุงโครงสร้างและ อัตรากำลัง ๑๒๒. ๒. โครงการการวิเคราะห์สภาพ กำลังคนและจัดทำคุณลักษณะงาน เฉพาะตำแหน่ง	๑. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๖
	๒. จัดทำแผนสร้างเส้นทาง ความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path)	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้าง เส้นทางความก้าวหน้า (Career Path)	๑. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับเส้นทาง ความก้าวหน้า (Career Path) ของ พนักงานส่วนตำบล	๑. รวบรวมกฎ ระเบียบ ที่ เกี่ยวข้องกับเส้นทาง ความก้าวหน้าของข้าราชการแต่ ละประเภท
	๓. จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะ หลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่ สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากร บุคคล	ระดับความสำเร็จในการจัดทำ สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำ ตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับ สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำ ตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับ สมรรถนะหลักและสมรรถนะ ประจำตำแหน่ง และ ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ทุก คนทราบ
	๔. ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	ระดับของความสำเร็จในการปรับปรุง แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากร	๑. แผนงานปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๑๒๒.	๑. จัดทำแผนกลยุทธ์การ บริหารทรัพยากรบุคคล ของ

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน
		บุคคล	๒. แผนงานการหาความต้องการในการฝึกอบรม ๓. แผนงานการส่งเสริมให้นำความรู้และทักษะจากการอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัย ๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน
	๕. ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลให้บุคลากรในหน่วยงาน	ระดับความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์และการจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. โครงการประชาสัมพันธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. โครงการอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. มีการประชาสัมพันธ์ความรู้ต่าง ๆ ที่เจ้าหน้าที่ได้เข้ารับการฝึกอบรมให้บุคลากรในหน่วยงานทราบอย่างสม่ำเสมอ ๒. จัดส่งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบหรือที่เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมในโครงการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล จำนวน ๑ ราย
	๖. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ อย่างน้อย ๑ โครงการ	๑. แผนการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม	-ยังไม่มีผลการดำเนินการ- (๑ ต.ค. ๖๔ – ๓๑ มี.ค. ๖๕)
	๗. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ	๑. แผนการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม	-ยังไม่มีผลการดำเนินการ- (๑ ต.ค. ๖๔ – ๓๑ มี.ค. ๖๕)
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร	๑. บันทึกข้อมูลบุคลากร อบต.ทะเลเมนชัย	๑. บันทึกข้อมูลบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัยในระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นได้ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน
	๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อ	ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ให้บริการ	๑. แผนงานเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้าน	๑. เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้าน

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน
	สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านบริหาร ทรัพยากรบุคคล	จัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล	การบริหารทรัพยากรบุคคลผ่าน ช่องทางที่หลากหลาย เช่น การ โทรศัพท์แจ้งข้อมูลข่าวสาร การส่ง ข้อความเพื่อแจ้งข้อมูลที่จำเป็น เร่งด่วน การจัดทำวารสารข่าวการ บริหารทรัพยากรบุคคล การเผยแพร่ ข้อมูลผ่านทางเว็บไซต์	การบริหารทรัพยากรบุคคลผ่าน ช่องทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน
	๓. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่ สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากร บุคคล โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิด ของบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหา และบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการ บริหารทรัพยากรบุคคล โดยคำนึงถึง วัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	๑. แผนงานการสรรหาและบรรจุ แต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคล โดยคำนึงถึง วัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	รับโอน (ย้าย) พนักงานส่วน ตำบล จำนวน ๒ อัตรา
มิติที่ ๓ ประสิทธิผล ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	๑. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำ สมรรถนะประจำตำแหน่ง	๑. โครงการจัดทำสมรรถนะประจำ ตำแหน่ง	๑. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับ สมรรถนะหลักและสมรรถนะ ประจำตำแหน่ง และ ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ทุก คนทราบ
	๒. การสร้างและปรับกระบวนการ วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากร ให้สอดคล้องกับการบริหารราชการ และเหมาะสมกับภารกิจ	ระดับความสำเร็จในการสร้างและ ปรับเปลี่ยนกระบวนการ ค่านิยม และ วัฒนธรรมในการทำงานให้เหมาะสมกับ ภารกิจ	๑. โครงการสร้างและปรับเปลี่ยน กระบวนการวัฒนธรรมในการทำงาน ของบุคลากรให้สอดคล้องกับการ บริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสม กับภารกิจ	๑. จัดทำโครงการเชิดชูเกียรติ พนักงานองค์การบริหารส่วน ตำบลทะเลหม้อชัย ๒. จัดส่งพนักงานเข้ารับการ อบรมกับหน่วยงานอื่น ๆ จำนวน ๑๓ ราย
	๓. การพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่	ร้อยละของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้าน	๑. โครงการฝึกอบรมทักษะด้าน IT แก่ บุคลากร	-ยังไม่มีผลการดำเนินการ- (๑ ต.ค. ๖๔ – ๓๑ มี.ค. ๖๕)

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน
	อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	IT		
	๔. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา	๑. โครงการพัฒนาข้าราชการตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	-ยังไม่มีผลการดำเนินการ- (๑ ต.ค. ๖๔ – ๓๑ มี.ค. ๖๕)
	๕. จัดให้มีระบบการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและ ผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป	จำนวนบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับ การสอนงาน	๑. การสร้างระบบการสอนงานในหน่วยงาน (Coaching)	-ยังไม่มีผลการดำเนินการ- (๑ ต.ค. ๖๔ – ๓๑ มี.ค. ๖๕)
	๖. องค์กรความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ ได้รับการรวบรวม	จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม	๑. แผนงานการรวบรวมองค์ความรู้ในองค์กร	๑. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน
	๗. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย	ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้	๑. แผนการเผยแพร่องค์ความรู้	๑. มีการประชาสัมพันธ์ความรู้ต่าง ๆ ที่เจ้าหน้าที่ได้เข้ารับการฝึกอบรมให้บุคลากรในหน่วยงานทราบอย่างสม่ำเสมอ
มิติที่ ๔ ความพร้อม รับผิดชอบ ด้านการบริหาร ทรัพยากร บุคคล	๑. มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐาน จริยธรรมของบุคลากร	ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐาน จริยธรรมของบุคลากร	๑. การจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร	๑. จัดทำและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรรับทราบประมวล จริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิต และความ สมดุล ระหว่างชีวิต	๒. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	๑. ดำเนินการจัดกิจกรรม ๕ ส. ๒. ดำเนินการประสานงานกับโรงพยาบาลเพื่อตรวจสุขภาพประจำปี ๓. มีการจัดอุปกรณ์พื้นฐานใน

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน
กับการทำงาน				การปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน