



การดำเนินการตามนโยบายการ  
บริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕



องค์การบริหารส่วนตำบลตองปิด  
อำเภอคำชะอี จังหวัดศรีสะเกษ

**การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
องค์การบริหารส่วนตำบลตองปิด อำเภอป่าเกว๋น จังหวัดศรีสะเกษ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕**

---

**การวิเคราะห์บุคลากร**

การวิเคราะห์บุคลากร ( Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย ในการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบลตองปิด ได้มีการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อรวบรวมข้อมูลโดยได้เชิญหัวหน้าส่วนราชการทุกหน่วยงานมาร่วมกันทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์หาจุดแข็งจุดอ่อนโอกาสและอุปสรรคโดยเน้นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทั้งนี้สามารถสรุปผลจากวิเคราะห์ได้ดังนี้

<b>จุดแข็ง (Strengths)</b>	<b>จุดอ่อน(Weaknesses)</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร</li><li>- มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย</li><li>- บุคลากรมีความสามารถและพร้อมที่จะรับการพัฒนา</li><li>- บุคลากรมุ่งถึงผลสัมฤทธิ์ขององค์กร</li><li>- บุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการ</li><li>- ผู้บริหารและบุคลากรมีความเอื้ออาทรต่อกัน</li><li>- มีผู้นำองค์กรที่เข้มแข็ง</li><li>- บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเข้าถึงวัฒนธรรมในพื้นที่</li><li>- การมีส่วนร่วมกับชุมชนท้องถิ่น</li><li>- มีการติดตามประเมินผลและคาดการณ์อย่างเป็นระบบ</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- ภาระงานของแต่ละฝ่ายไม่ชัดเจน</li><li>- ขาดการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีระบบเครื่องมือใหม่ๆ</li><li>- ขาดทักษะด้านการสื่อสารขอความร่วมมือประชาชนเพื่อสร้างแรงสนับสนุนจากประชาชนและทักษะที่จำเป็นในการทำงานเชิงรุก</li><li>- การสนับสนุนด้านงบประมาณการพัฒนายังไม่เพียงพอ</li><li>- ขาดการสรุปทเรียนองค์ความรู้ และติดตามประเมินผลเพื่อการแก้ปัญหาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง</li><li>- ขาดการมองเชิงระบบความเข้าใจและทักษะการทำงานแบบบูรณาการ</li></ul>
<b>โอกาส (Opportunities)</b>	<b>ภัยคุกคาม(Threats)</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- องค์กรเป็นที่รู้จักและยอมรับและมีภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ</li><li>- มีการสนับสนุนส่งเสริมทั้งด้านนโยบายและแนวทางการปฏิบัติจากหน่วยงานต่างๆของรัฐ</li><li>- มีกฎหมายที่รองรับและชัดเจน</li><li>- เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักที่สำคัญต่อประชาชนในพื้นที่</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- มุมมองจากบุคคลภายนอกไม่ให้ความสำคัญกับองค์กร</li><li>- งบประมาณไม่เพียงพอ</li><li>- กฎหมาย/กฎ ระเบียบไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน</li><li>- การแทรกแซงจากฝ่ายการเมืองในเรื่องการปฏิบัติงานและการแต่งตั้งบุคลากร</li></ul>

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตองปิด

ลำดับที่	ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
๑	การสร้างการตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ
๒	การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
๓	พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๔	พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๕	การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
๖	การส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการ
๗	การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรให้เหมาะสมกับหลักสมรรถนะ
๘	การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๙	การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเศรษฐกิจฐานรากและการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๑๐	การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ
๑๑	การพัฒนาศูนย์ช่วยเหลือวิชาการให้เป็นศูนย์การบริหารจัดการความรู้
๑๒	การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
๑๓	การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้
๑๔	การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ
๑๕	การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง
๑๖	พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจและสร้างความตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ความจำเป็นในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ
๑๗	กำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติแนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน
๑๘	บูรณาการแผนงาน/โครงการและระบบการทำงานขององค์กรโดยเน้นการทำงานเป็นทีมและการเป็นหุ้นส่วน ทางยุทธศาสตร์กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๑๙	พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้บุคลากรมีสมรรถนะตรงกับภารกิจ
๒๐	พัฒนาระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ
๒๑	สร้างระบบ Logistic เพื่อให้การบริหารจัดการทรัพยากรมีประสิทธิภาพสูงสุด
๒๒	สนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการตามมาตรฐานการจัดบริการสาธารณะ
๒๓	พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการบริหารราชการของ อปท.และระบบบริหารราชการ แนวใหม่ให้มีสมรรถนะตรงกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบและงานภารกิจอย่างมืออาชีพ
๒๔	พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนของเครื่องมือ วิธีการ และผู้ประเมินเพื่อให้สามารถให้ สิ่งตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง
๒๕	กำหนด วิธีการ วิธีปฏิบัติ แนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน
๒๖	สร้างสภาพแวดล้อมต่อการปฏิบัติงาน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก พัฒนาระบบการทำงาน และบรรยากาศของการทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม การทำงานอย่างมีความสุขและงานบรรลุผล
๒๗	พัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บริหารจัดการความรู้(KM) คลังข้อมูลความรู้และนำเทคโนโลยีมาใช้ สร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้
๒๘	การเพิ่มสวัสดิการแรงจูงใจให้เหมาะสม
๒๙	การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม

องค์การบริหารส่วนตำบลตองปิด ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคandidateคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ การพัฒนา คุณภาพชีวิต การบรรจุแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของ บุคลากรในหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

## ๑. นโยบายวิเคราะห์อัตรากำลัง

### เป้าหมาย

การจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง ให้เหมาะสมเพียงพอกับภารกิจขององค์กร เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและองค์กรมีประสิทธิภาพ มีการใช้ เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่างๆ ในการวางแผนอัตรากำลัง โดยเปรียบเทียบภารกิจการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กรต่อไป

### การดำเนินการ

๑. ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการในการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
๒. ดำเนินการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๑ ทุกครั้งที่มีการปรับปรุง แผนอัตรากำลัง
๓. ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลตองปิดในการวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการและนำไปสู่การกำหนดจำนวนประเภทและระดับตำแหน่งเสนอคณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลตองปิด
๔. ดำเนินการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี๑ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือและแนวทางในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินงานตามภารกิจ อำนวยหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๕. มีการติดตามประเมินผลและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีอย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การกำหนด จำนวนตำแหน่ง/เพิ่มหรือลดจำนวนตำแหน่งเสนอ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เช่น การปรับปรุง ตำแหน่งสำหรับพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่ง ที่สูง,การขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ/ พนักงานจ้าง การปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ

## ๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

### เป้าหมาย

การสรรหาบุคลากรเชิงรุกเป็นสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มี คุณภาพ จึงมีประกาศรับสมัครพนักงานจ้างในระบบเปิด และการรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นตาม ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล สำหรับการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลต้องปิดให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการผ่านการพิจารณา ร่วมกันของ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง รวมทั้งใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือที่ทันสมัยมาสนับสนุน ซึ่งมุ่งส่งเสริมให้บุคลากร นั้นๆ ประสบความสำเร็จในสายวิชาชีพ และจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรต่อไป

### **การดำเนินการ**

๑. มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบลจังหวัดกำหนด
๒. สรรหาพนักงานส่วนตำบลตามกรอบระยะเวลาในการสรรหาบรรจุและแต่งตั้งตาม ระเบียบ/ประกาศ/ มติ ก.อบต. อย่างชัดเจน
๓. มีแผนและสามารถสรรหาบรรจุและแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง
๔. มีแผนและสามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ตาม กรอบอัตรากำลัง

### **๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน**

#### **เป้าหมาย**

องค์การบริหารส่วนตำบลมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงาน โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) จากเป้าหมายขององค์กร ลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินผล ชีตความสามารถ ต่างๆ Corporate Competency องค์การบริหารส่วนตำบลนำระบบการบริหารผลการ ปฏิบัติของพนักงานและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

### **การดำเนินการ**

๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อประเมินผลการ ปฏิบัติงานสำหรับ เลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทน ของพนักงานจ้าง
๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละตำแหน่งแต่ ละกอง/ส่วนเพื่อ กำหนดเงื่อนไขการคัดเลือกบุคคลที่มีทักษะและ สมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าใน อาชีพและ เป็นเงื่อนไขในการกำหนดระดับตำแหน่งให้สูง
๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของ พนักงานได้อย่าง ชัดเจนและมีประสิทธิภาพเพื่อใช้ประกอบการ ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของ ข้าราชการ ในแต่ ละตำแหน่งและเป็นการส่งเสริมหรือแรงจูงใจ พนักงานส่วนตำบลให้ปฏิบัติงานอย่างคุณภาพ

### **๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ**

องค์การบริหารส่วนตำบลต้องปิดนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้อง และเกิด ประสิทธิภาพสูงสุด เช่น การสรรหาและ เลือกรสรรพนักงานส่วนตำบล (การประกาศรับโอนย้ายพนักงาน ส่วนตำบล การรับสมัครพนักงานจ้าง) ระบบ กระบวนการเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ระบบการจัดการข้อมูล ความรู้และการประเมินขีดความสามารถ และการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระบบการบริหารสวัสดิการสังคม เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุผู้พิการ และผู้ติดเชื้อ HIV) ระบบประกาศการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (EGP) ระบบบันทึกบัญชี (E-laas) ระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) เป็นการรองรับ Thailand ๔.๐

## การดำเนินการ

๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการบริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูล เกี่ยวกับบุคคลขององค์กร
๓. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ
๔. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการบริการด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับ เทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้ เช่น โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ข้าราชการพนักงานพนักงานครูในระบบ HR โปรแกรมระบบ E-laas, E-office, E-plan E-gp

## ๕. นโยบายสวัสดิการและผลตอบแทน

องค์การบริหารส่วนตำบลตองปิด มีการกำหนดผลตอบแทนสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ ตามความรับผิดชอบสอดคล้องกับความสามารถของพนักงานในทุกระดับภายในองค์กร โดยมีการประเมินและวิเคราะห์ค่าจ้างตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้มีความเป็นปัจจุบันตลอดเวลาและเหมาะสมกับระดับหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งให้สอดคล้องกับการดำเนินขององค์กรเพื่อให้พนักงานได้รับผลตอบแทนสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย อย่างเป็นธรรม

## การดำเนินการ

๑. พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น(ฉบับที่ ๗ ) พ.ศ. ๒๕๔๘
๒. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยเงิน สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ แก้ไขถึงพ.ศ. ๒๕๔๙
๓. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ แก้ไขถึงพ.ศ. ๒๕๔๙
๔. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย ค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่นพ.ศ. ๒๕๔๘ แก้ไขถึง พ.ศ. ๒๕๕๙
๕. ปฏิบัติตามระเบียบคณะกรรมการ ก.กลาง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการขอรับเงินค่าทำขวัญของ พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๙ ปฏิบัติตามประกาศ ก.กลาง เรื่อง กำหนดเงื่อนไขและวิธีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัล ประจำปีสำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘

## ๖. นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลตองปิด ให้ความสำคัญอย่างมากกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ทุกระดับภายในองค์กร รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบ ๒ ทาง (Two Way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่างๆ แลกเปลี่ยนแนวคิดมุมมอง นำเสนอ แนวคิดใหม่ๆ เชิงสร้างสรรค์ของพนักงานและนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานและกระบวนการต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Team of Professionals) โดยมุ่งเน้นการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในปีที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลตองปิดจึง

จัดกิจกรรมต่างๆ มากมาย เช่น การจัดกิจกรรมทำความสะอาดในสำนักงาน(กิจกรรม ๕ ส.) การแข่งขันกีฬา  
ท้องถิ่นสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอน้ำเกลี้ยง การจัดกิจกรรมจิตอาสาร่วมกับประชาชน  
ทั่วไป

### **การดำเนินการ**

๑. การจัดอุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนการ เจ้าหน้าที่สัมผัสขั้นพื้นฐานเพื่อ  
อำนวยความสะดวกใน การปฏิบัติงานให้บุคลากร

๒. จัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของ พนักงานส่วนตำบลที่สะท้อนภาพการ  
ทำงานขององค์กร เช่น กิจกรรม ๕ ส. กิจกรรม, big cleaningDay,Sport Day,จิตอาสาเพื่อให้พนักงานทุกคน  
ร่วมมือ การจัดกิจกรรมและเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน ทบทวนภารกิจหน้าที่ สร้างภาพลักษณ์ที่ดี  
ของสำนักงานให้บุคคลทั่วไปได้ทราบ

๓. ผู้บริหารจัดการประชุมเป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้บุคลากรได้ให้ข้อเสนอแนะหรือ  
แสดงความคิดเห็น ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน เพื่อปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพและ  
ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร เป็นองค์กรที่ยอมรับความคิดเห็น

๔. พนักงานส่วนตำบลทุกระดับได้เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และ  
สร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

## รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลตองปิด ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ตามประกาศลงวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๓ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตองปิด สอดคล้องกับแนวนโยบาย ดังกล่าว จึงได้มีการดำเนินการตามแนวปฏิบัติในการวางแผนกำลังคน การสรรหาบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยข้าราชการ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (รอบครึ่งปีแรก) ได้มีการดำเนินการตามกรอบนโยบาย ดังนี้

ประเด็นนโยบาย	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ
<p>๑.นโยบายวิเคราะห์อัตรากำลัง</p>	<p>๑. ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการในการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖</p> <p>๒. ดำเนินการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯ ทุกครั้งที่มีการปรับปรุง แผนอัตรากำลัง</p> <p>๓. ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลตองปิดในการวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการและนำไปสู่การกำหนดจำนวนประเภทและระดับตำแหน่งเสนอคณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลตองปิด</p> <p>๔. ดำเนินการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือและแนวทางในการวางแผนการใช้ อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินงานตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๕. มีการติดตามประเมินผลและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีอย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การกำหนดจำนวนตำแหน่ง/เพิ่มหรือลดจำนวนตำแหน่งเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เช่น การปรับปรุงตำแหน่งสำหรับพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูง,การขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ/ พนักงานจ้าง การปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ</p>	<p>๑. ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓) เพื่อกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลตองปิด</p> <p>๒. ในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ทุกครั้งมีการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง</p> <p>๓. ในการจัดทำหรือปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แต่ละครั้งมีการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกครั้ง</p>

ประเด็นนโยบาย	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ
<p>๒.นโยบายการสรรหาและคัดเลือก</p>	<p>๑. มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกำหนด</p> <p>๒. สรรหาพนักงานส่วนตำบลตามกรอบระยะเวลาในการสรรหาบรรจุและแต่งตั้งตามระเบียบ/ประกาศ/ มติ ก.อบต. อย่างชัดเจน</p> <p>๓. มีแผนและสามารถสรรหาบรรจุและแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง</p> <p>๔. มีแผนและสามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ตามกรอบอัตรากำลัง</p>	<p>๑. ดำเนินการโอนย้ายพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้แก่ ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป เมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔</p> <p>๒. ประกาศรับสมัครบุคคลทั่วไปเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตองปิด ตามประกาศลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ โดยมี ตำแหน่งดังนี้</p> <p>๒.๑ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สังกัดสำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา</li> <li>- ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก สังกัด กองการศึกษาฯ จำนวน ๑ อัตรา</li> <li>- ตำแหน่งผู้ช่วยนักวิชาการตรวจสอบภายใน สังกัดหน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา</li> </ul> <p>๒.๒ พนักงานจ้างทั่วไป สังกัด กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ตำแหน่ง พนักงานผลิตน้ำประประปา จำนวน ๑ อัตรา</li> </ul>
<p>๓.นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับ เลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทน ของพนักงานจ้าง</p> <p>๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละตำแหน่งแต่ละกอง/ส่วนเพื่อ กำหนดเงื่อนไขการคัดเลือกบุคคลที่มี ทักษะ และ สมรรถนะ สูง เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและ เป็นเงื่อนไขในการกำหนดระดับตำแหน่งให้สูง</p> <p>๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของ</p>	<p>๑. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- รอบที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)</li> <li>- องค์กรประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐) และการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) (ร้อยละ ๓๐)</li> </ul>

	<p>พนักงานได้อย่าง ชัดเจนและมีประสิทธิภาพเพื่อใช้ประกอบการ ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการในแต่ ละตำแหน่งและเป็นการส่งเสริมหรือแรงจูงใจ พนักงานส่วนตำบลให้ปฏิบัติงานอย่างคุณภาพ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- องค์ประกอบการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ได้แก่ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๘๐) และการประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) (ร้อยละ ๒๐)</li> <li>- การพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนพนักงาน พนักงานจ้าง รอบ ที่ ๑-๒/๒๕๖๔ เป็นไปตามผลการ ประเมินการปฏิบัติราชการ ผ่าน กระบวนการคณะกรรมการ กลั่นกรองการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง และคณะกรรมการ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงาน ส่วนท้องถิ่น และเรื่องค่าตอบแทน พนักงานจ้าง</li> </ul>
<p>๔. นโยบายบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้วยเทคโนโลยี สารสนเทศ</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงาน หรือ ระบบการบริ การด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล</li> <li>๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บ ข้อมูล เกี่ยวกับบุคคลขององค์กร</li> <li>๓. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ</li> <li>๔. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการบริการด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับ เทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้ เช่น โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ข้าราชการพนักงานพนักงานครูในระบบ HR โปรแกรมระบบ E-laas, E-office, E-plan , E-gp</li> </ol>	<p>บันทึกทะเบียนประวัติของบุคลากร ในระบบ LHR ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ระบบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วยโครงสร้างส่วนราชการ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประเภท ตำแหน่ง ชื่อตำแหน่งตามสายงาน ชื่อ ตำแหน่งในการบริหารงาน อัตร่า เงินเดือน และระบุผู้ครองตำแหน่ง หรืออัตร่าว่าง</li> <li>๒. ระบบ ก.พ.๗ ข้าราชการสามัญและ ครุ ประกอบด้วยดึงข้อมูลและรูปถ่าย จากบัตรประชาชน คำสั่งตำแหน่งและ อัตร่าเงินเดือน ประวัติการศึกษาการ ฝึกอบรม ข้อมูลครอบครัวและอื่นๆ ให้ถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</li> <li>๓. การบันทึกข้อมูลพื้นฐานของ บุคลากรในสังกัดในระบบ E-laas ถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</li> </ol>

<p>๕. นโยบายสวัสดิการและผลตอบแทน</p>	<p>๑. พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น(ฉบับที่ ๗ ) พ.ศ. ๒๕๔๘</p> <p>๒.ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ แก้ไขถึงพ.ศ. ๒๕๔๙</p> <p>๓. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ แก้ไขถึงพ.ศ. ๒๕๔๙</p> <p>๔. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่นพ.ศ. ๒๕๔๘ แก้ไขถึง พ.ศ. ๒๕๕๘</p> <p>๕. ปฏิบัติตามระเบียบคณะกรรมการ ก.กลาง เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการขอรับเงินค่าทำขวัญของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๙ ปฏิบัติตามประกาศ ก.กลาง เรื่อง กำหนดเงื่อนไขและวิธีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัล ประจำปีสำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๘</p>	<p>๑. มีการตรวจสอบรายงานข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบลที่มีสิทธิในการได้รับบำเหน็จบำนาญตามหลักเกณฑ์</p> <p>๒. ดำเนินการบันทึก ตรวจสอบและแก้ไขข้อมูลของผู้มีสิทธิ์สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลตามหลักเกณฑ์</p> <p>๓. ดำเนินการตามหลักเกณฑ์สำหรับผู้มีสิทธิ์เบิกเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร</p> <p>๔. ดำเนินการในการเบิกค่าเช่าบ้านข้าราชการส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์</p>
<p>๖. นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร</p>	<p>๑. การจัดอุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้บุคลากร</p> <p>๒. จัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานส่วนตำบลที่สะท้อนภาพการทำงานขององค์กร เช่น กิจกรรม ๕ ส. กิจกรรม, big cleaningDay, Sport Day, จิตอาสา เพื่อให้พนักงานทุกคนร่วมมือ การจัดกิจกรรมและเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน ทบทวนภารกิจหน้าที่ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงานให้บุคคลทั่วไปได้ทราบ</p> <p>๓. ผู้บริหารจัดการประชุมเป็นประจำทุกเดือน</p>	<p>๑.จัดกิจกรรม big cleaningDay กิจกรรม ๕ส.ภายในอาคารสำนักงาน โต๊ะทำงาน ให้เป็นสำนักงานน่าอยู่ และมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน</p> <p>๒. มีการจัดประชุมประจำเดือน ให้บุคลากรได้เสนอแนะหรือแสดงความคิดเห็น ตลอดจนปัญหา และอุปสรรคในการทำงาน</p> <p>๓. มีการดำเนินการคัดเลือกพนักงานข้าราชการ พนักงานจ้าง ดีเด่นในด้านต่างๆ ประจำปี โดยผู้ปฏิบัติงานในองค์กรลงคะแนนแบบลับ</p>

	<p>เพื่อให้บุคลากรได้ให้ข้อเสนอแนะหรือแสดงความคิดเห็น ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน เพื่อปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร เป็นองค์กรที่ยอมรับความคิดเห็น</p> <p>๔. พนักงานส่วนตำบลทุกระดับได้เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และสร้างความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการ</p>	<p>เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่น และให้โอกาสบุคคลในองค์กรได้แสดงความคิดเห็น ลงคะแนนคัดเลือกบุคคลที่ตนคิดว่าการส่งเสริมยกย่อง</p>
--	---	--