



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ
อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว

ประเด็นการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
วางแผนและปรับปรุง โครงสร้างองค์กร	การวางแผนกำหนดอัตรา กำลังคนให้รองรับและ สอดคล้องกับภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบล โคกปี้ง	การวิเคราะห์จัดสรร อัตรากำลังให้บรรลุตาม เป้าหมายของอัตรากำลัง ๓ ปี	-	ภายในเดือน ก.ย. ๒๕๖๘	งานการเจ้าหน้าที่ นักทรัพยากรบุคคล
พัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามสมรรถนะของ บุคลากรภายในองค์กร	ให้สอดคล้องกับตำแหน่ง หน้าที่ ที่รับผิดชอบ	โครงการพัฒนาการอบรม แต่ละสายงาน	สำนักปลัด ๑๒๐,๐๐๐ บาท กองคลัง ๑๐๐,๐๐๐ บาท กองช่าง ๕๐,๐๐๐ บาท กองการศึกษาฯ ๑๐๐,๐๐๐ บาท กองสาธารณสุขฯ ๕๐,๐๐๐ บาท	ภายในเดือน ก.ย. ๒๕๖๘	งานการเจ้าหน้าที่ นักทรัพยากรบุคคล ส่งเข้าร่วมอบรม
พัฒนาด้านสวัสดิการของ บุคลากรในองค์กร	เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญ และกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ ดีขึ้นและความพึงพอใจให้ ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร	โครงการคนดีคนเก่งแก่ องค์กร	-	ภายในเดือน ก.ย. ๒๕๖๘	งานการเจ้าหน้าที่ นักทรัพยากรบุคคล
เพิ่มศักยภาพการ ปฏิบัติงานและเสริมสร้าง คุณธรรม	ผู้เข้าอบรม ใช้หลักคุณธรรม จริยธรรม ป้องกันและลด ปัญหาที่เกิดในองค์กร ใช้ หลักคุณธรรมดำรงตำแหน่ง ทางการเมืองและข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ	โครงการฝึกอบรมเพิ่ม ศักยภาพการปฏิบัติงาน และเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสำหรับคณะ ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	จำนวน ๔๐,๐๐๐ บาท	ภายในเดือน ก.ย. ๒๕๖๘	สำนักปลัด

ประเด็นการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
การสร้าง Career Path เป็นรูปธรรม	การวางแผนสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพให้ บุคลากรทุกระดับการบริหาร และพัฒนากลุ่มกำลังคน คุณภาพ	จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า ๑. สายงานพัฒนาระบบ ราชการสายงานบริหาร สายงานปฏิบัติ	-	ภายในเดือน ก.ย. ๒๕๖๘	สำนักปลัด
ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต Big Cleaning Day	ส่งเสริมด้านสวัสดิการอำนวย ความสะดวกแก่ราชการ สร้าง ขวัญกำลังใจในการทำงาน กิจกรรม ๕ ส เพื่อความ ปลอดภัยขององค์กร	โครงการกิจกรรม ๕ ส	-	ภายในเดือน ก.ย. ๒๕๖๘	สำนักปลัด

การดำเนินการตามนโยบายแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ อำเภอมะนัง จังหวัดยะลา

๑. กลยุทธ์ นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรและวางแผนระบบงานของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำปต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้จะเป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่ครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ใน ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตาม ทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรร กำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคน ไ้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๑. วางแผนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจ

๒. จัดทำให้ประเมินสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน การวางแผนทางเดินสายอาชีพ (Career Planning) นับเป็นเครื่องมือหนึ่งที่องค์กรสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กร ต่อ ยอดจากการพัฒนารายบุคคล (Individual Development) ที่มุ่งเน้นพัฒนาบุคคลให้เกิดผลลัพธ์ในระยะสั้น ในขณะที่การวางแผนทางเดินสายอาชีพ จะมุ่งเน้นพัฒนาบุคคลให้เกิดผลลัพธ์ในระยะยาว ซึ่งจะต้องมีการวิเคราะห์ความจำเป็นรายบุคคลในส่วนของความสนใจ ค่านิยม ความรู้ และความสามารถ เพื่อที่จะนำไปวางแผนพัฒนาให้บุคคลมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่ง สายงานในอนาคตได้

๓. จัดทำรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ ของงานและสมรรถนะหลัก

๔. จัดทำแบบประเมินคัดเลือกตำแหน่งงานและบริหารจัดการคนดี และคนเก่งขององค์กร

วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบมีเครื่องมือพัฒนา และหลักสูตรในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบสามารถจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาได้ตรงตามความต้องการของผู้รับการพัฒนา

๓. เพื่อพัฒนาบุคลากร มีกิจกรรมร่วมกันและมีความรู้พื้นฐานที่เหมาะสมกับบริบทในการปฏิบัติงานในท้องถิ่นได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๔. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล มีค่านิยมในการปฏิบัติงานที่ดีร่วมกัน จิตสาธารณะ มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามัคคีแบ่งปัน ต่อเพื่อนร่วมงาน มีความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง และนำทักษะที่มีไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

เป้าหมายในการพัฒนา

๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากร ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ในปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากร มีความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๙๐ จากจำนวนพนักงานที่ได้รับการพัฒนา

๓. เป้าหมายเชิงประโยชน์

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปี้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการ
ปฏิบัติงาน และผลักดันให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกปี้องบรรลุตามเป้าหมาย

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	นายรัชชัย ภัทรปรียากุล
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	นางนารี บุรทิศ
1.สำนักปลัด อบต.								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	นายสมณเทียร บัวเรือง
นิติกร ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	นายวสันต์ ปัญญา
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	นางธนียา โพธิ์งาม
นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	นางรุ่งทิพย์ อักษรสารกิจ
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	นางดวงตา โพธิ์งาม
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	พันจ่าเอกพวงศักดิ์ โสพิน
นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.กิตติยา กำปันทอง
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน	1	1	1	1	-	-	-	นายมานพ แผลงฤทธิ์
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง/ชง	1	1	1	1	-	-	-	-ว่าง-
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปฏิบัติงาน	1	1	1	1	-	-	-	นายเทอดศักดิ์ กิ่งมาลา
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.ณัฐพร เหลาया
พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล	1	1	1	1	-	-	-	นายมนต์ชัย วิเศษศรี
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	1	1	1	1	-	-	-	นายประสิทธิ์ เคลือบคล้าย
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)		1	1	1	-	-	-	-ว่าง-
แม่ครัว	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.ระเบียบ เบ้าบาง
ตักแต่งสวน	1	1	1	1	-	-	-	นายไฉง ช้องหลวง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.พิจิตรา ขุมเงิน
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.จุฑามาส ช้องจินดา
คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	-ว่าง-
คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	-ว่าง-
2.กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.อ้อยใจ มาลัยพันธุ์

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
กลุ่มงานการเงินและบัญชี								
งานการเงินและบัญชี								
นักวิชาการการเงินและบัญชี ปก/ชก	1	1	1	1	-	-	-	-ว่าง-
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.สุณี อนงค์เวช
งานแผนที่และทะเบียนทรัพย์สิน								
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก/ชก		1	1	1	-	-	-	-ว่าง-
งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง/ชง	1	1	1	1	-	-	-	-ขอใช้บัญชี กสธ.-
กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน								
งานจัดหาพัสดุ								
นักวิชาการพัสดุ ปก/ชก	1	1	1	1	-	-	-	-ว่าง-
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง	1	1	1	1	-	-	-	-ว่าง-
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	นายเกียรติศักดิ์ งามพัตร์
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	-ว่าง-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	นางณัฐติกานต์ สังข์ชาติ
3.กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	นายโดม สวัสดิ์
วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	นายอภิชาติ แก้วศรี
นายช่างไฟฟ้า ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	นายสยาม โพธิ์งาม
นายช่างโยธา ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	นายสมศักดิ์ ปราณอม
เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.ณิชาภัส ปราปภัย
เจ้าพนักงานประปา ปง/ชง	1	1	1	1	-	-	-	-ขอใช้บัญชี กสธ.-
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	1	1	1	1	-	-	-	นายถาวรพัฒน์ รักษาพล
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	นายศุภชัย ต่างพันธ์
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	1	-	-	-	-ว่าง-
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้าไฟฟ้า)		1	1	1	-	-	-	-ว่าง-

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
4.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	-ว่าง-
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	นางปัญญา เคลือบคล้าย
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.ลัดดา ยิ่งยืน
ครูผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	-ว่าง-
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.ธณัฐชนันท์ งามพัทตร์
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านด่าน (ราษฎรบำรุง)								
ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านด่าน (ราษฎรบำรุง)		1	1	1	-	-	-	-ว่าง-
ครูวิทยฐานะ ครูชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.กิงกาญจน์ โกสินทร์
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (สำหรับผู้มีทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.สิริรัตน์ บุรทิศ
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านลุงพลู								
ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านลุงพลู		1	1	1	-	-	-	-ว่าง-
ครูวิทยฐานะ ครูชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	นางน่องนาง ช้องชัยฤทธิ์
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (สำหรับผู้มีทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.สุภาพร ทรงบัณฑิตย์
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านวังจั่น								
ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังจั่น		1	1	1	-	-	-	-ว่าง-
ครูวิทยฐานะ ครูชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.สุภาภรณ์ หิรัญเกื้อ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (สำหรับผู้มีทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.วรรณา เพ็ชรบาง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านคลองน้ำใส								
ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองน้ำใส		1	1	1	-	-	-	-ว่าง-
ครูวิทยฐานะ ครูชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	นางโซคนภา คำแดง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (สำหรับผู้มีทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	นางสายฝน ฉิมชนะ
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนสามัคคีประชาสรรค์								
ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามัคคีประชาสรรค์		1	1	1	-	-	-	-ว่าง-

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (สำหรับผู้มีทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	นางจารุพร นามมนตรี
ผู้ดูแลเด็ก (สำหรับผู้มีทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.พิจิตรา อ่อนน้อม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านหนองขี้เหิน								
ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองขี้เหิน		1	1	1	-	-	-	-ว่าง-
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (สำหรับผู้มีทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	นางอชิราพร ดำรงค์พันธ์
ผู้ดูแลเด็ก (สำหรับผู้มีทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.สังข์वाल พิขเพียร
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านบะขมื่น(วัชรอนุสรณ์)								
ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบะขมื่น(วัชรอนุสรณ์)		1	1	1	-	-	-	-ว่าง-
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (สำหรับผู้มีทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.กมลชนก อำนวย
ผู้ดูแลเด็ก (สำหรับผู้มีทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	-ว่าง-
5.กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	นางกาญจนา ศรีวงษา
นักวิชาการสุขาภิบาล ปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	นายสุจินต์ แซ่มชื่น
นักวิชาการสาธารณสุข ปก/ชก		1	1	1	-	-	-	-ว่าง-
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน ปง/ชง	1	1	1	1	-	-	-	-ว่าง-
เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง		1	1	1	-	-	-	-ว่าง-
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	-ว่าง-
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)		1	1	1	-	-	-	-ว่าง-
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	นายประสงค์ ปลั่งปรีดา
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	1	1	1	1	-	-	-	-ขอใช้บัญชี กสผ.-
รวม	64	78	78	78	-	-	-	

การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) และได้ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีฆ้อง (รายละเอียดตามแผน

๒. จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ

๓. กำหนดหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผน อัตรากำลัง ๓ ปี

๔. พิจารณาหลักสูตร ที่บุคลากรในสังกัด ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้งหรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร อาจประกอบด้วย

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕. พิจารณาวิธีการพัฒนาบุคลากร วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น และความเหมาะสม อาจประกอบด้วย

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษาหรือดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๖. พิจารณาจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ในแต่ละหลักสูตร หรือแต่ละวิธีการสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ครอบคลุมโดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๗. พิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาให้ครอบคลุมสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ ให้กับบุคลากรในสังกัด อย่างน้อยควรประกอบด้วย

- (๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- (๒) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- (๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- (๔) การบริการเป็นเลิศ
- (๕) การทำงานเป็นทีม

๘. พิจารณาจัดการเรียนรู้ในองค์กร KM (Knowledge Management) ในองค์การบริหารส่วนตำบล โคกปีฆ้อง เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ในทุกวาระ ทุกโอกาส เพื่อสืบค้นหาความรู้ใหม่ ๆ ในตัวบุคลากร และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

๙. ส่งบุคลากรอบรมหน่วยงานต่างๆ

งบประมาณ

-ไม่ใช้งบประมาณดำเนินการ

๒. นโยบายด้านสวัสดิการของบุคลากรในองค์กร

เป้าหมายในการพัฒนา

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุก และพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามกฎหมายกำหนดและสนับสนุน การดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๓. การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นด้านการแต่งกาย
๔. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดีและคุณประโยชน์ให้องค์กร
๕. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์
๖. ปรับปรุงสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ

การดำเนินการ

๑. จัดทำประกาศมาตรการให้รางวัลและบทลงโทษของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง
๒. ปรับปรุงสภาพปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น
๓. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ทางเว็บไซต์ของ องค์การ บริหารส่วนตำบลโคกปีม้อง

งบประมาณ

-ไม่ใช้งบประมาณดำเนินการ

๓. นโยบายด้านเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานและเสริมสร้างคุณธรรม

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (อ.ก.ถ.) ด้านมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ใน ก.ถ. ได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ได้แก่

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ

หมายถึง - มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา โดยคำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชน
 - การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์
 - มีความรับผิดชอบต่อตำแหน่งหน้าที่

๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

หมายถึง - มีขั้นตอนการปฏิบัติงาน แผนการทำงาน และการมอบหมายงานอย่างชัดเจนโดยสามารถแจ้งลำดับขั้นตอนการปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงานและระยะเวลาให้แก่ผู้มาติดต่อราชการได้ทราบ เพื่อสามารถตรวจสอบและติดตามได้
 - มีการตั้งคณะทำงานหรือคณะกรรมการที่ประกอบด้วย ภาคีรัฐ

ภาคเอกชนและภาคประชาชน ในการตรวจสอบการดำเนินงานของ
เจ้าหน้าที่และหน่วยงาน

- มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษา
ที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย

๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ ของประชาชนเป็นหลัก

- หมายถึง
- การบริการที่เป็นมาตรฐานเดียวกันอย่างเสมอภาค ทั้งถึง เป็นธรรม
 - การให้บริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว และตรงต่อเวลา
 - การให้บริการด้วยความเต็มใจ ยิ้มแย้ม แจ่มใส และรักษาประโยชน์แก่
ผู้มารับบริการทุกคน

๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

- หมายถึง
- การปฏิบัติหน้าที่ให้แล้วเสร็จตามกำหนดและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้
 - การปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงผลลัพธ์และผู้มารับบริการโดยอยู่ภายใต้
ขอบเขตของระเบียบ กฎหมาย
 - การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุ้มค่า
ทั้งในส่วนของค่าใช้จ่ายและใช้เวลา

๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

- หมายถึง
- การศึกษาหาความรู้ที่ทันสมัยที่เป็นการพัฒนาทางวิชาการและพัฒนา
จิตใจของตนเองอยู่เสมอด้วยวิธีการพัฒนารูปแบบต่างๆ เช่น การเข้าร่วม
อบรม ประชุม สัมมนา และศึกษาดูงานด้วยตนเอง เป็นต้น

ประกอบกับคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้มีประกาศ
เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประชาชนเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มี
ผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยดี และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือน
ข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรมดังกล่าว จึงได้จัดทำโครงการฝึกอบรม
สัมมนาเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม สำหรับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ
พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบขึ้น เพื่อให้คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงาน
ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีหลักการและแนวทางปฏิบัติงานเสริมสร้างให้บุคลากรดังกล่าว
เป็นคนดีมีคุณธรรม พัฒนาคุณภาพชีวิตสังคม ให้เป็นสังคมคุณภาพนำไปสู่การพัฒนา การทำงานที่ซื่อสัตย์
สุจริต มีคุณธรรม ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น ผ่านการเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้สามารถเป็นผู้พัฒนาตนเอง

พัฒนาทีมงาน และนำไปสู่การพัฒนาองค์กร โดยใช้หลักคุณธรรม จริยธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นเข็มทิศ นำชีวิตได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน และสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานได้อย่างเกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อไป

ตัวชี้วัดและผลสัมฤทธิ์โครงการ

ผลผลิต ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๗๗ คน ผ่านการฝึกอบรมสัมมนาเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม

ผลลัพธ์ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๗๗ คน ที่ผ่านการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมสัมมนาเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม มีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม โดยมีคุณลักษณะเป็นข้าราชการยุคใหม่ที่ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม มีคุณธรรม และจริยธรรม มีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจในการดำรงชีวิต และการทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย

ระยะเวลาการดำเนินการ

ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๘

ขั้นตอนการดำเนินงาน

๑. จัดทำโครงการเสนอนายกองคการบริหารส่วนตำบลโคกปีบ้อง พิจารณานุมัติ
๒. แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินโครงการ
๓. ติดต่อประสานงานกับวิทยากร ผู้มีความรู้และทักษะ
๔. ดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรม
๕. สรุปผลการดำเนินงานของโครงการ

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ้องสามารถนำหลักคุณธรรม จริยธรรม หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานและชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถเป็นผู้นำด้านคุณธรรม จริยธรรม ในองค์กรอย่างสร้างสรรค์

๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถใช้หลักคุณธรรม จริยธรรม หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา พระพุทธศาสนา ความรู้ และประสบการณ์ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการสร้างความสามัคคี ประองตองความร่วมมือร่วมใจเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และสามารถประสานประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานได้ อันจะนำมาซึ่งประโยชน์สุขของชาติ และประชาชน

๓. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้รับการยอมรับให้เป็นต้นแบบการดำเนินชีวิต การปฏิบัติงานที่เน้นการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม หรือการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีค่านิยมด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยมีหลักฐานข้อมูลเชิงประจักษ์

๔. ป้องกันและลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ที่เกิดจากการขาดคุณธรรม และจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ

งบประมาณ

-จำนวน ๔๐,๐๐๐ บาท

๔. นโยบายด้านการสรรหาคนดีคนเก่งในองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ้อง ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเพื่อเป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยมีระบบบริหารงานที่ยึดถือหลักธรรมาภิบาลตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ้อง จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง

มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้สามารถบริหารงานด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเป็นอย่างต่อเนื่อง เพื่อปฏิบัติการกิจโครงการ กิจกรรม ภายใต้กรอบนโยบายสำคัญของรัฐบาล คณะรักษาความสงบแห่งชาติ การพัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารงาน ตามแผนต่างๆ ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. นโยบายด้านการสรรหา คนดี คนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

มีโครงการสรรหาคคนดี ที่ปฏิบัติงาน รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ มีรางวัล เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับคนดีที่ปฏิบัติงานดี

๓. นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

๓.๑ การสรรหาคบุคลากรสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติที่ว่าง โดยวิธีการบรรจุ แต่งตั้ง การรับโอน การย้าย การคัดเลือก ฯลฯ โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์ ขั้นตอนที่คณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู กำหนด

๓.๒ การสรรหาและการเลือกสรรพนักงานจ้าง โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียม ในโอกาสและประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม โปร่งใส และเป็นไปตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู กำหนด

๔. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

มีการส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับความรู้ โดยการส่งเข้ารับการฝึกอบรมในหน่วยงาน ต่างๆ เพื่อพัฒนาบุคลากร เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ในตำแหน่งของตนเอง

๕. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

มีการดำเนินการให้เป็นประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง สำหรับรอบการประเมินประจำปี งบประมาณนั้นๆ รวมถึงตามแนวทางของ

๕.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ และที่ แก้ไขเพิ่มเติม

๕.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์ ทัวไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๗ และแก้ไขเพิ่มเติม

๕.๓ ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปี้ง เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปี้ง

๕.๔ ประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อ เลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปี้ง

๖. นโยบายส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร

มีการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต นโยบายและ คุณธรรมและความโปร่งใส นโยบายต่อต้านการให้สินบน มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายใน หน่วยงาน บันทึกข้อตกลงตามประกาศเจตจำนงการบริหารงานด้วยความสุจริต รวมถึงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมอื่นๆ เพื่อให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติงาน

๗. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

๗.๑ มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร

๗.๒ สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๗.๓ มีการติดตามและประเมินผลบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม

๘. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๘.๑ ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย

๘.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดทำโครงการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๘.๓ การจัดกิจกรรมภายในเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานในวันขึ้นปีใหม่ของทุกปี

๘.๔ จัดทำโครงการกิจกรรม ๕ ส. เพื่อความปลอดภัยในด้านสุขภาพของพนักงาน

งบประมาณ

-ไม่ใช้งบประมาณดำเนินการ

ลงชื่อ ผู้จัดทำ
(นางรุ่งทิพย์ อักษรสารกิจ)

ลงชื่อ ผู้รายงาน
(นายสุมนเทียร บัวเรือง)

ลงชื่อ ผู้ตรวจ
(นายธัชชัย ภัทรปรียากุล)

ลงชื่อ ผู้ให้ความเห็นชอบ
(นายสมโชค เคลือบคล้าย)



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีฮ่อง
เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจขององค์กรตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment :ITA) องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีฮ่อง มีความมุ่งหมายที่จะบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้มีความโปร่งใส มีคุณธรรมและต้องนำไปดำเนินการ ขับเคลื่อนจริง และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลจึงขอประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

จะพิจารณาวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อกับภารกิจหน้าที่ขององค์กร ตอบสนองตามความจำเป็น และความเหมาะสมคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของราชการ

๑. จะดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งด้านสรรหา (Recruitment) องค์การบริหารส่วนตำบล โดยสำนักปลัดดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนสรรหาคณะตามคุณสมบัติที่กำหนดและเลือกสรรหาคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติการกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีฮ่อง ให้เกิดประสิทธิภาพ และเป็นไปตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แนวทางการปฏิบัติดังนี้

๑.๑ ด้านการสรรหา องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีฮ่อง ดำเนินการวางแผนกำลังคนสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์ วิธีที่ระเบียบกำหนด เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน โดยมีแนวทางดังนี้

๑.๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของหน่วยงาน

๑.๑.๒ การสรรหาข้าราชการตำแหน่งสายบริหารที่ว่าง และสายปฏิบัติที่ว่างโดยวิธีการการย้าย การโอน การคัดเลือก ให้ดำเนินการตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว

๑.๑.๓ การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียม ในโอกาสและประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใสเพื่อรองรับการตรวจสอบ และให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว

๑.๑.๔ เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้าง การรับสมัครบุคคลเพื่อคัดเลือกเป็นพนักงานจ้างหรือประกาศโอนย้ายพนักงานส่วนตำบลโดยประกาศทางเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีฮ่องปิดประกาศ ณ บอร์ดประชาสัมพันธ์องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีฮ่อง เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๑.๕ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากหัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานของตำแหน่งที่จะสรรหาและเลือกสรร ให้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้มีประสบการณ์ในงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งนั้นทั้งภายในหรือภายนอก เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจแต่ละส่วนราชการ

๑.๑.๖ การเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๑.๑.๗ การลงระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ

๑.๒ ด้านการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ้อง ดำเนินการวางแผนและพัฒนาบุคลากรเตรียมพร้อมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานงานครู และพนักงานจ้าง พัฒนาความรู้ ทักษะสัณฐานด้านต่างๆ เพื่อให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยมี

๑.๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และเนินการตามแผนให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกส่วนราชการ

๑.๒.๒ จัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training and Development Roadmap) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๑.๒.๓ สร้างหรือเผยแพร่ประชาสัมพันธ์บทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบ E-Learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลาอย่างเป็นระบบ

๑.๒.๔ จัดให้มีการประเมินพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนด ตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ

๑.๒.๕ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร

๑.๓ ด้านการรักษาไว้ การพัฒนาบุคลากรและการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ้อง โดยสำนักปลัดดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรเตรียมความพร้อมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พัฒนาความรู้ทักษะและสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร จะพิจารณาถึงความรู้ความสามารถตามคุณภาพและผลสำเร็จของงานที่จะสะท้อนการเป็นคนเก่ง และพฤติกรรมที่มีความซื่อสัตย์สุจริต มีน้ำใจ มีคุณธรรม ยึดมั่นประโยชน์ของส่วนรวมจะสะท้อนการเป็นคนดี ดังนี้

๑.๓.๑ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีสุขภาวะที่ดี มีสุขภาพที่แข็งแรงมีความสุขในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ้อง โดยสำนักปลัดต้องวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากรประเมินผลการปฏิบัติงานราชการพนักงานส่วนตำบล การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างที่มีประสิทธิภาพและยกย่อง ชดเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ้องแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๓.๒ จัดทำดำเนินการและรายงานผลตามกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมเผยแพร่ไว้ทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ้อง

๑.๓.๓ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

๑.๓.๔ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้ บุคลากรรับทราบ

๑.๓.๕ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากร ห้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน

๑.๓.๖ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาคและ สามารถตรวจสอบได้

๑.๔ ด้านการใช้ประโยชน์ ทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบต้องร่วมมือกัน ในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงทุกช่องทางการรับทราบ ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพโดยมี แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.๔.๑ ให้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบกำหนด ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่น ในคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ประมวลจริยธรรม กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด โดยทุกส่วนราชการต้องร่วมมือกันในการยึดถือปฏิบัติตามคุณธรรม จริยธรรมและวินัยของพนักงานส่วนตำบล โคกปีบ แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๔.๒ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ รับทราบถึงประมวล จริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ ว่าด้วยจรรยาบรรณ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น

๒. ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องรวมถึงประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ให้โอกาส บุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรมและ ตรวจสอบได้หลักคุณธรรม ทั้งนี้ ให้งานการดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานบุคคลองค์การบริหาร ส่วนตำบลโคกปีบ ไม่น้อยกว่า ปีละ ๑ ครั้ง

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗



(นายสมโชค เคลือบคล้าย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ