

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖)



องค์การบริหารส่วนตำบลลำนางรอง
อำเภอโนนดินแดง จังหวัดบุรีรัมย์

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง อำเภอโนนดินแดง จังหวัดบุรีรัมย์

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องมีความรู้ความเข้าใจกระบวนการและกิจกรรมต่างๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งจะต้องเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ และวิธีปฏิบัติต่างๆ ที่ควบคุมและกำกับกำกับการดำเนินการ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม เข้ามาสู่องค์กร โดยยึดหลักของคุณธรรมในการดำเนินการ ประกอบกับเป็นการผลักดันให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ต้องมอบบทบาทตนเอง เลยกออกไปจากกรอบความคิดเดิม ไปสู่บทบาทและกระบวนการที่คนใหม่ ที่จะต้องเสริมสร้างคุณค่าของความสามารถ ความสัมฤทธิ์ผลและความเจริญที่มั่นคง ยั่งยืน ให้กับบุคลากรและองค์กร

เป้าหมายการพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคล

แนวคิดและทิศทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ และหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีความเป็นอิสระตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการ

๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีความทันสมัย และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการบริหารงาน สามารถใช้ทรัพยากรบุคคลในการบริหารและจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยมีค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งเป็นไปตามความในมาตรา ๓๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

๓. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่รองรับภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนจากราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาค ตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๓ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง จึงมุ่งเน้นนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. นโยบายด้านการวางแผนกำลังคน

เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ได้มีการใช้เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่าง ๆ ในกรวางแผนอัตรากำลัง โดยเปรียบเทียบภารกิจการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุ พันธกิจขององค์กรต่อไป

๒. นโยบายด้านการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง แสวงหาคนตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

/๓.นโยบายการบรรจุ.....

๓.นโยบายการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

การสรรหาบุคลากรเชิงรุกเป็นสิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง จึงมีการรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบลตามประกาศคณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนตำบล สำหรับการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง ให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานควบคู่ กับการเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการผ่านการพิจารณาร่วมกันของคณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน รวมทั้งใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาสนับสนุน ซึ่งมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรนั้น ๆ ประสบความสำเร็จในสาย วิชาชีพและจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรต่อไป

๔.นโยบายการพัฒนาบุคลากร

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาคนให้มีศักยภาพ ในการปฏิบัติงานถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยส่งเสริม การบริหารและพัฒนาให้เป็นบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่เพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบัน และการเปลี่ยนแปลงในอนาคต จึงวางแผนให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เช่น การฝึกอบรม การ พัฒนารายบุคคล รวมถึงพัฒนาด้านทักษะและสมรรถนะต่างๆประจำตัวบุคคล เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากรทุกระดับเพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ

๕.นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลอย่าง เป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงาน โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินขีด ความสามารถต่าง ๆ และนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและผู้บริหารมาใช้เพื่อ นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๖.นโยบายการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

พนักงานส่วนตำบล ต้องรักษาวินัยตามที่กำหนดเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกัน มิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความ ผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากล่าวโทษ เพื่อ วัฒนธรรมอันดีขององค์กร ให้เป็นที่ยอมรับและเกิดความเชื่อมั่นในองค์กร โดยมีแนวทางปฏิบัติผู้บังคับบัญชา หมอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติโดยจัดทำคำสั่งเป็นลายอักษร และเป็น ปัจจุบันรวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัยผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความ ผิดหรือทุจริตให้รายงานนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโดยทันที

๗.นโยบายการสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ

องค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง ต้องจัดวางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานปรับปรุงระบบ ฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และการประเมินผล การปฏิบัติงานพนักงานจ้าง ที่มีประสิทธิภาพ และยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดการผูกพันต่อ หน่วยงาน แนวทางปฏิบัติ

๘.นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต

มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และพนักงาน ส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน และมีวิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญ ๆ ซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงใจในการทำงาน

แผนการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.นโยบายด้านการวางแผนกำลังคน

รายการ	ตัวชี้วัด
การวางแผนกำลังคน	<p>๑.ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง ในการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ในแต่ละส่วนราชการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวนประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรองพิจารณา</p> <p>๒.การติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดจำนวนตำแหน่ง เพิ่มหรือลดจำนวนตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เช่น การปรับปรุงตำแหน่งสำหรับพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การขอเพิ่มอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง การปรับเปลี่ยนพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ฯลฯ</p>

๒.นโยบายด้านการสรรหาคandidateคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

รายการ	ตัวชี้วัด
การสรรหาคandidateคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน	<p>๑.อบต.มีประกาศรับสมัครพนักงานจ้างในระบบเปิด และรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามประกาศหลักเกณฑ์ ก.อบต.</p> <p>๒.การคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับการเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะให้เพื่อการคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส</p>

๓.นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

รายการ	ตัวชี้วัด
การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	<p>๑.มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ของพนักงานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์กำหนด</p> <p>๒.สรรหาพนักงานส่วนตำบลตามกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ตามระเบียบ/ประกาศ/มติ ก.อบต. อย่างชัดเจน</p> <p>๓.มีแผน และสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง</p> <p>๔.มีแผน และสามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ตามกรอบอัตรากำลัง</p>

/๔.นโยบายการพัฒนาบุคลากร.....

๔.นโยบายการพัฒนาบุคลากร

รายการ	ตัวชี้วัด
การพัฒนาบุคลากร	๑.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๒.จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๓.ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ๔.เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศ และสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วยตนเอง

๕.นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

รายการ	ตัวชี้วัด
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง ๒. KP ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง แต่ละสำนัก/กอง เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และเป็นเงื่อนไขในการกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น ๓. ผลการประเมินที่ได้ สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของพนักงานส่วนตำบลในแต่ละตำแหน่ง และเป็นการส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงานส่วนตำบลให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและแข่งขันกันด้วยผลงาน

๖.นโยบายการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

รายการ	ตัวชี้วัด
การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน	๑.พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ร้อยละ ๙๐ ได้รับทราบหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมและการรักษาวินัย ๒.อบต.ได้จัด/เข้าร่วมโครงการกิจกรรมหรือส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับจริยธรรมและการรักษาวินัย ๓. จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับจริยธรรมและการรักษาวินัยของพนักงานไม่เกิน ๓ เรื่อง ต่อปี ๔. แผนส่งเสริมคุณธรรม

/๗.นโยบายการสร้าง.....

๗.นโยบายการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

รายการ	ตัวชี้วัด
การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑.การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้าง ที่มีประสิทธิภาพ ๒.จัดทำและแจ้งเวียนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานให้พนักงานส่วนตำบลในหน่วยงานได้รับทราบ ๓.มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัลบุคลากร ๔.การเลื่อนระดับพนักงานเป็นไปตาม ระเบียบ หลักเกณฑ์กำหนด

๘.นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต

รายการ	ตัวชี้วัด
การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑.ประชุมประจำเดือนเพื่อถ่ายทอดนโยบายแนวทางการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ ๒.จัดสภาพแวดล้อมของทำงานให้สะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยถูกสุขลักษณะ ๓.จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีให้กับบุคลากรของหน่วยงาน

/ขั้นตอนการติดตามผล....

ขั้นตอนการติดตามผล ให้กระทำดังนี้

๑. มอบหมายงานให้ปฏิบัติด้วยตนเอง

๒. เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยได้ในกรณีที่มีปัญหา

๓. ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในระยะเริ่มแรก และค่อย ๆ ลดการตรวจสอบลงเมื่อผู้บังคับบัญชาแน่ใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ถูกต้อง

๔. แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติได้ดีและส่วนที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง และแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อการปฏิบัติงานที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบชัดเจน จึงเห็นควรจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้จัดทำขึ้น โดยให้กำหนดเป็นแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีกำหนดระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล

รายงานผลการดำเนินการตาม
นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖)



องค์การบริหารส่วนตำบลลำนางรอง
อำเภอโนนดินแดง จังหวัดบุรีรัมย์

ลำดับที่	ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๑	การวางแผนการบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทภารกิจขององค์กร	การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง เพื่อรองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง	-องค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ถึง ๒๕๖๖ เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังรองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง -ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ -ประกาศการกำหนดอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล
๒	การสรรหาคandidate คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน	การจัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๖	-ประชาสัมพันธ์ประกาศการรับสมัครพนักงานจ้าง ประกาศเมื่อวันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖ -รับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล คำสั่ง อบต.ลำปางรอง ที่ ๑๘๔/๒๕๖๖ ลว. ๗ มีนาคม ๒๕๖๖ -รับโอนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข คำสั่ง อบต.ลำปางรอง ที่ ๕๑๔/๒๕๖๖ ลว. ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ -รับโอนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม คำสั่ง อบต.ลำปางรอง ที่ ๕๑๕/๒๕๖๖ ลว. ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ -รับโอนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม คำสั่ง อบต.ลำปางรอง ที่ ๕๑๕/๒๕๖๖ ลว. ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ -รับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักโภชนาการ คำสั่ง อบต.ลำปางรอง ที่ ๕๒๘/๒๕๖๖ ลว. ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖

ลำดับที่	ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๓	การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	การสรรหาพนักงานจ้างการเลื่อนและให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น	<p>-บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา คำสั่ง อบต.ลำปางรอง ที่ ๐๑/๒๕๖๖ ลว. ๓ มกราคม ๒๕๖๖</p> <p>-การแต่งตั้งพนักงานจ้าง จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๔ อัตรา คำสั่ง อบต.ลำปางรอง ที่ ๖๑๑/๒๕๖๖ ลว. ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖</p> <p>-การแต่งตั้งพนักงานจ้างจากการขึ้นบัญชีไว้ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คำสั่ง อบต.ลำปางรอง ที่ ๘๓๗/๒๕๖๖ ลว. ๓ ตุลาคม ๒๕๖๖</p> <p>-การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ เป็นระดับชำนาญการ คำสั่ง อบต.ลำปางรอง ที่ ๘๒๖/๒๕๖๖ ลว. ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖</p> <p>-การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานครูเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น ระดับชำนาญการ คำสั่ง ๑๐๖/๒๕๖๗ ลว. ๒๙ มกราคม ๒๕๖๗</p>
๔	การพัฒนาบุคลากร	<p>-ระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น</p> <p>-การพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p> <p>-การจัดทำนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๑.การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูล (ระบบบันทึกข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นที่เป็นปัจจุบัน)</p> <p>๒.การจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>๓.การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ตรงตามตำแหน่ง บุคลากรเข้ารับการอบรมหรือฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับตำแหน่งมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของผู้นั้นและสามารถนำมาใช้กับการพัฒนางานหรือความก้าวหน้าในการบริหารงานบุคคลได้ เช่น การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานด้านต่างๆ</p>

ลำดับที่	ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๕	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	-ดำเนินการประเมินข้าราชการเข้าหน้าที่และพนักงานจ้างตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ของทักษะและสมรรถนะ -จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	๑.การประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒.การจัดทำคู่มือและแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๓.ในงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับดูแลกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมเป็นไปตามหลักเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๖	การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน	-จัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น -จัดทำข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการส่วนท้องถิ่น -ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลสำนางรอง	พนักงานส่วนตำบลทุกรายนำหลักธรรมต่างๆมาใช้ในการปฏิบัติมีประสิทธิภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้
๗	การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	การจัดทำและประชาสัมพันธ์แผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ	องค์การบริหารส่วนตำบลได้ดำเนินการตามประกาศหลักเกณฑ์ของ ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์ เช่น ๑.การเลื่อนระดับของพนักงานส่วนตำบล ๒.การประเมินวิทยฐานะชำนาญการ
๘	การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑.กิจกรรมบิกคลีนนิ่งเดย์ "Big Cleaning Day" และ ๕ ส สะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะ สร้างนิสัย ๒.การจัดหาวัสดุและครุภัณฑ์ ใช้ในการปฏิบัติงาน	๑.การดำเนินการทำความสะอาดสถานที่ทำงาน ๒.การจัดหาวัสดุครุภัณฑ์ใช้ในการปฏิบัติงาน ๓.การจัดให้มีเครื่องมือปฐมพยาบาล ๔.การจัดทำคู่มือความปลอดภัยในสำนักงาน

ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง อำเภอโนนดินแดง จังหวัดบุรีรัมย์ สิ่งที่สำคัญที่ถือเป็นปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามแผนการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้นคือมีแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็นเรื่องของกระบวนการบริหารการจัดการจึงต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่องโดยสรุปได้ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค

๑. พนักงานส่วนตำบล หรือบุคลากรส่วนใหญ่ องค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง รับบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการจาก กสด. และรับโอน จากบุคลากรต่างท้องที่ เป็นส่วนใหญ่ จึงทำให้บุคลากรมีการโยกย้ายบ่อย ทำให้การปฏิบัติงานไม่ค่อยต่อเนื่อง

๒. พนักงานขาดความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

๓. ประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีจำกัด

ข้อเสนอแนะ

อบรมชี้แจงพร้อมซักซ้อมแนวทางการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

ลงชื่อ



(นายสุริยะ ศิลปะมณี)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง



(นายสันติ สิววิสัมพันธ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง