



การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกจาน  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน  
( ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ )

ประเด็นนโยบาย	แนวทางปฏิบัติ	ผลการดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้	หมายเหตุ
๑.ด้านโครงสร้างและการบริหาร	การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ โดยจะต้องมีการบริหารงานแบบประสานเชื่อมโยงกันและปรับกระบวนการทำงานให้มีการเชื่อมโยงข้อมูลซึ่งกันและกัน ภายใต้ข้อมูลที่ถูกต้องตรงกัน และมีความเชื่อมโยงข้อมูลในทุกระบบงานที่เกี่ยวข้องกัน	องค์การบริหารส่วนตำบลโคกจานมีโครงสร้างองค์กรที่สามารถรองรับกับภารกิจหลักและภารกิจรองที่เน้นการตอบสนองความต้องการของประชาชน สามารถปฏิบัติงานภารกิจหลักและสอดคล้องกับสภาพปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กร	(เป็นไปตามประกาศและหลักเกณฑ์ที่กำหนด)	-การรับโอนตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น -การรับโอน ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ -การสรรหาพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ -การรับโอนตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา) ระดับต้น -การสรรหาพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร -การเลื่อนระดับพนักงานส่วนตำบล ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน -การมอบหมายงาน ประจำปี ๒๕๖๖ -การรักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง -การรักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ประเด็นนโยบาย	แนวทางปฏิบัติ	ผลการดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้	หมายเหตุ
<p>๒.ด้านประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล</p>	<p>-การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) เพื่อเป็นเครื่องมือในการนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>-การพัฒนาบุคลากร มีการส่งเสริมการพัฒนาด้าน จริยธรรม คุณธรรม เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม รวมทั้งสร้างความตระหนักให้ผู้บังคับบัญชาทุกส่วนราชการ ต้องเป็นผู้บริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ นั้นๆ ทั้งในด้านการบริหารและการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>การประเมินผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีมาก ขึ้นไป พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง มีความรู้ ความสามารถ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม</p>	<p>เป็นไปตาม งบประมาณใน ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๖</p>	<p>-การประเมินประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในครั้งที่ ๒ (ระหว่างวันที่ ๑ เม.ย ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)</p> <p>-การพัฒนาบุคลากร การอบรม</p> <p>-การมอบหมายงาน ประจำปี ๒๕๖๖</p> <p>-ประกาศการสร้างขวัญ กำลังใจและการ ลงโทษแก่พนักงานสังกัดอบต.โคกจาน</p> <p>-ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลโคกจาน ว่าด้วยจรรยาข้าราชการ ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๖</p> <p>-ประกาศนโยบายการป้องกันและต่อต้าน การทุจริตคอร์รัปชั่น องค์การบริหารส่วน ตำบลโคกจาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖</p> <p>-ประกาศการกำหนดนโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงาน จ้างและลูกจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบล โคกจาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖</p> <p>-นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี</p> <p>-แผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัย คุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๘</p> <p>-ประกาศเจตจอันงานการบริหารงานด้วยความ สุจริต</p> <p>-ประกาศกำหนดเวลาปฏิบัติราชการ จำนวนวันลา จำนวนครั้งการขาดราชการ การมาสาย</p>

ประเด็นนโยบาย	แนวทางปฏิบัติ	ผลการดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้	หมายเหตุ
<p>๓.ด้านอัตรากำลัง และการบริหาร อัตรากำลัง</p>	<p>กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของตำบลโคกจานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบการบริหารอัตรากำลังที่สามารถตอบสนองจำนวนบุคลากรทั้งในส่วนที่ขาดและเกินได้ทันต่อความต้องการในแต่ละช่วงเวลา รวมทั้งระบบความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ และมีแผนการสืบทอดตำแหน่ง ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากรที่มีความสามารถได้เติบโตในระดับที่สูงขึ้น</p>	<p>มีระบบการบริหารอัตรากำลังที่สามารถตอบสนองจำนวนบุคลากรทั้งในส่วนที่ขาดและเกินได้ทันต่อความต้องการในแต่ละช่วงเวลา</p>	<p>เป็นไปตามประกาศ และหลักเกณฑ์ที่กำหนด</p>	<p>-การปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒</p> <p>-การรับโอนตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น</p> <p>-การรับโอน ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้</p> <p>-การสรรหาพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์</p> <p>-การรับโอนตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา) ระดับต้น</p> <p>-การสรรหาพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร</p> <p>-การเลื่อนระดับพนักงานส่วนตำบล ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน</p>
<p>๔. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ</p>	<p>การกำหนดค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ ตามตำแหน่ง ความรับผิดชอบ สอดคล้องกับความสามารถของพนักงานในทุกระดับและเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อความเหมาะสมเป็นธรรม</p>	<p>พนักงานในสังกัด อบต.โคกจาน ได้รับค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ อย่างเป็นธรรม และเหมาะสม</p>	<p>เป็นไปตามประกาศ และหลักเกณฑ์ที่กำหนด</p>	<p>-การเลื่อนขึ้นเงินเดือน</p> <p>-สวัสดิการตามนโยบายการสร้างขวัญกำลังใจและการลงโทษแก่พนักงานสังกัด อบต.โคกจาน</p> <p>-การลา</p> <p>-ค่าตอบแทน/เงินเดือน</p> <p>-สิทธิการรักษาพยาบาล</p> <p>-บำเหน็จบำนาญข้าราชการ</p> <p>-เงินประโยชน์ตอบแทนอื่น(โบนัส)</p> <p>- เสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ประจำปี ๒๕๖</p>

ประเด็นนโยบาย	แนวทางปฏิบัติ	ผลการดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้	หมายเหตุ
๕. ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้	เสริมสร้างให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้ทั้งจากภายในและจากภายนอกองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยมีการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อก่อให้เกิดการหาแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด รวมทั้งสร้างสรรค์ให้เกิดบรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกันของทุกคนในองค์กร เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะการทำงานร่วมกัน มีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ	พัฒนาคน พัฒนางานและพัฒนาองค์กร ให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป พร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง อันจะนำไปสู่การใช้ความรู้ในการเสริมสร้างนวัตกรรมและสร้างองค์ความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง	เป็นไปตามตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปฐมนิเทศ</li> <li>- ประชุมประจำเดือน</li> <li>- ฝึกอบรม</li> <li>- ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา</li> <li>- ปรับปรุงสถานที่ทำงาน และสถานที่บริการประชาชน</li> <li>- การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ</li> </ul>
๖. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความผูกพันภายในองค์กร	การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร ระหว่างผู้บริหารกับพนักงานทุกระดับ ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน โดยมุ่งเน้นการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรเพื่อรับฟังความคิดเห็นต่างๆ แลกเปลี่ยนแนวคิดมุมมอง นำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน และนำผลที่ได้รับไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานและกระบวนการต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ การสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานที่ดี จะเป็นส่วนสำคัญที่สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้เต็มศักยภาพและเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานต่อไป	เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานที่ดีในการทำงาน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>-การเข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ประจำสายงานและนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ปฏิบัติงานขององค์กร</li> <li>-มีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เผยแพร่ความรู้กับพนักงานในองค์กรในรูปแบบการสื่อสารผ่าน social media</li> <li>-ประชุมประจำเดือน</li> <li>-การให้คำปรึกษา</li> <li>-การจัดทำบันทึกรายงานการฝึกอบรม</li> <li>-การจัดทำคู่มือ แผ่นพับ</li> <li>- การสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานที่ดี</li> </ul>