**รายงานการดำเนินงาน**

**ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลชีวาน**

**เรื่อง นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล**

**ประจำปีงบประมาณ 2567**

****

**ของ**

**องค์การบริหารส่วนตำบลชีวาน**

**อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา**

**เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล**

**ประจำปีงบปประมาณ 2567**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ประเด็นนโยบาย** | **โครงการ/กิจกรรม** | **ผลการดำเนินงาน** **ประจำปีงบประมาณ 2567** |
| 1.ด้านการวางแผนกำลังคน | 1.1 จัดหาแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลชีวาน | **-** ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรา เพื่อกำหนดปรับปรุง ตำแหน่งใหม่ เพื่อรองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลชีวาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดอคล้องกับส่าวนราชการปัจจุบัน |
| 2.ด้านการสรรหา | 2.1 จัดทำและดำเนินการแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทน อัตรากำลังลาออก หรือ โอนย้าย2.3 แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรร | - ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างที่มีตำแหน่งว่าง และสรรหาพนักงงานจ้างแทนตำแหน่งที่ว่าง-ดำเนินการขอร้องให้ สถ.ดำเนินการสอบแข่งขันแทนในตำแหน่งว่าง- ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาเลือกสรรและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงงานจ้าง |
| 3.ด้านการพัฒนาบุคคลากร | 3.1 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนให้สอดคล้องตามความจำเป็น3.2 การกำหนดเส้นทางพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง3.3 สร้างบทเรียนรู้เฉพาะด้านสายงานให้อยู่ระบบงานน E-learning | - มีการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร โดยพิจารณาบุคคลเข้ารับการอบรมเพื่อนำความรู้ตามสายงาน ตำแหน่วงเป็นไปแผนพัฒนาบุคลากร- มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงานความก้าวหน้า- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ได้เรียนรู้ด้วยตนเอง E-learning |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ประเด็นนโยบาย** | **โครงการ/กิจกรรม** | **ผลการดำเนินงาน** **ประจำปีงบประมาณ 2567** |
|  | 3.4 ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะและสมรรถนะ3.5 ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร | **-** หน่วยงานมีการประเมินบุคคลตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อพิจารณาจัดส่งบุคคลเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน-หน่วยงานมีความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร |
| 4.ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ | 4.1 การดำเนินการจัดหาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง รวดเร็ว ทันสมัย | -พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร-เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศ |
| 5. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสสวัสดิการ | 5.1 ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร5.2 จัดกิจกรรมยกย่องชมเชย | - สวัสดิการสภาพแวดล้อมในการทำงานบำเหน็จความชอบ พร้อมทั้งติดตามและนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา- เพื่อเสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจคุณภาพชีวิตที่ดี |
| 6. ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ | 6.1 จัดทำเอกสารและแจ้งเวียนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานให้พนักงานส่วนตำบลทราบ | - พนักงานส่วนตำบลสามารถทราบเส้นทางความก้าวหน้าจากเอกสารที่แจ้งเวียนและข้อมูลจาก เว็บไซโ อบต.ชีวาน |
| 7.ด้านการปฏิบัติราชการองค์กร | 7.1 ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรรมไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง | - ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายงานหน้าที่ความรับผิดชอบให้พนักงงาน่วนตำบลปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งว่าง- ดำเนินการแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทน ผู้แนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น-แต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนปลัด อบต. |



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลชีวาน

 เรื่อง นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

 ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลชีวาน ได้ตระหนักถึงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และมีคุณค่าในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับเจตนารมณ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลชีวาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคล ให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีคุณธรรม และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ขวัญกำลังใจดี พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น จึงกำหนดนโยบายด้านต่างๆ ดังนี้

 **1 ด้านการวางแผนกำลังคน**

องค์การบริหารส่วนตำบลชีวาน วางแผนอัตรากำลังคน โดยคำนึงถึงภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ สนับสนุนส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลังคน และการบริหารอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิผล เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

 แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

 1.1 จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลชีวานที่เปลี่ยนแปลงไป

 1.2 ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลชีวาน

 1.3 จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นและการปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

 1.4 การจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งงานและการบริหารจัดการคนดีคนเก่งขององค์กร

  **2 ด้านการสรรหา**

 องค์การบริหารส่วนตำบลชีวาน แสวงหาคนตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

 แนวทางการปฏิบัติดังนี้

-2-

 2.1 การดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นการสรรหาภายในห้วงเวลา 60 วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง

 2.2 การรับโอนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และการรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ต้องประกาศทางเว็บไซด์องค์การบริหารส่วนตำบลชีวาน และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่น ประกอบด้วย 1) สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ 2)องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตใกล้เคียง

 2.3 แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล และระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการสรรหาทรัพยากรบุคคล

 **3. ด้านการพัฒนาบุคลากร**

 องค์การบริหารส่วนตำบลชีวาน ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างทั่วถึง และต่อเนื่อง สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์องค์กร และสมรรถนะตามมารฐานกำหนดตำแหน่ง ให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

 แนวทางปฏิบัติติดังนี้

 3.1 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

 3.2 ดำเนินการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพแบะตำแหน่งงาน ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร

 3.3 พัฒนางานด้านบริหารจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดเทคโนโลยี การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

 3.4 จัดองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge : KM) ได้แก่ ความรู้ด้านแผนงาน การบริหารทรัพยากรบุคคล งบประมาณ การคลัง หรืออื่นๆ ที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานและพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็ง โดยเผยแพร่ความรู้แก่บุคลากรในสังกัดเป็นประจำ

 3.5 จัดกิจกรรม/โครงการให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบลชีวาน ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร

 **4. ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ**

 ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ลดปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อวางแผนและตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงานด้านบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

 แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

-3-

 4.1 พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร รวมทั้งปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน

 4.2 เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต

 4.3 จัดให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในทุกระดับ โดยจัดองค์ความรู้ในองค์กร(Knowledge : KM) เผยแพร่ในเว็บไซด์องค์การบริหารส่วนตำบลชีวาน เพื่อลดปริมาณเอกสารและเพื่อให้บุคลากรเข้าถึงได้โดยง่าย

 **5. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการ**

 เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่ง และทำคุณประโยชน์ไว้กับองค์กร

 แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

 5.1 จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลดีเด่น พนักงานครู อบต. ดีเด่น ลูกจ้างประจำ ดีเด่น เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ความผูกพัน ระหว่างบุคลการกับองค์กร และหากมีบุคลากรที่ประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่าง ให้ผู้บังคับบัญชารายงานให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวงทราบเพื่อพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ

 5.2 กำหนดให้มีการจัดกิจกรรมแข่งขันกีฬาบุคลากรเป็นประจำทุกปี เพื่อให้กีฬาเป็นสื่อกลางในการเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีของบุคลากรในหน่วยงาน รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างสุขภาพให้แข็งแรง

 5.3 ปรับปรุงสภาพแวดล้อม จัดสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยตามหลักชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความเหมาะสมเป็นไปตามกฎหมายกำหนด

 5.4 จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ

 5.5 ให้สิ่งจูงใจ ปรับปรุงระบบสวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ

 5.6 สร้างช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงาน

 5.7 ส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะ ในทุกโอกาส

 **6. ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ**

 องค์การบริหารส่วนตำบลชีวาน ต้องจัดวางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ที่มีประสิทธิภาพ และยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน

 แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

-4-

 6.1 ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรแห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน

 6.2 จัดทำและแจ้งเวียนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานให้พนักงานส่วนตำบลในหน่วยงานได้รับทราบ

 6.3 ควบคุมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา และองค์การบริหารส่วนตำบลชีวานกำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู อบต. และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง เป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด หากมีพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้าง ร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรม ให้รวบรวมและรีบนำเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง

 **7. ด้านการปฏิบัติราชการขององค์กร**

 องค์การบริหารส่วนตำบลชีวาน โดยทุกส่วนราชการต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

 แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

 7.1 ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรม และมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลชีวาน หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานนายกองค์การบริหารส่วนตำบลชีวานทราบโดยเร็ว

 7.2 การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในระดับต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ ความสารถ และประโยชน์สูงสุด และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม.) กำหนด

 จึงประกาศเพื่อทราบโดยทั่วกัน

 ประกาศ ณ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2567

 (นายพงษ์ สินสวัสดิ์)

 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชีวาน