

นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖)



องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกะกว้าง
อำเภอบึงคล้า จังหวัดบึงกาฬ

นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกว้าง

๑. ความเป็นมา

มีหลวงพ่อบุญมา ปรโล มาตั้งวัดขึ้นเมื่อ พ.ศ.๒๕๑๒ ชื่อวัดโคกมโนธรรม พร้อมทั้งญาติโยมทั้งหลายซึ่งได้พากันก่อสร้างวัดขึ้น เพื่อเป็นแนวทางตามพระพุทธศาสนาให้คนได้มากราบไหว้เคารพบูชาและเมื่อ พ.ศ.๒๕๑๓ เมื่อมีประชากรย้ายเข้ามาอยู่จำนวน ๑๔ หลังคาเรือน ซึ่งเป็นบ้านฝากกับบ้านหาดแด้ คือ นายนวน บ็องพาเป็นผู้ใหญ่บ้าน ดูแลบ้านฝากแทนกำนัน เจริญ บ็องกัน หมู่ที่ ๑ ตำบลหนองเติน อำเภอ บึงกาฬ จังหวัดหนองคาย

ความเป็นมาของ คำว่า “ บ้านโคกกว้าง ”

เพราะเป็นเส้นทางสำรองจากหาดแด้ถึงบ้านหนองบ่อทุ่ง เป็นเส้นทางเกวียนและทางคนเที่ยวไปมาหาสู่ระหว่าง ๒ หมู่บ้าน พื้นที่ตั้งวัดมโนธรรมเป็นที่ราบ เป็นดินทรายมีหนองน้ำ ๓ หนอง อยู่กลางโคก คนโบราณเรียกว่า หนองโคกกว้าง หนองที่ ๒ เป็นหนองบัว หนองที่ ๓ เรียกว่าหนองบึงหมอเผ่า ศักดิ์สิทธิ์ มากมีประวัตียาว รอบหนองมีป่าไม้ดงหนาที่บมีสัตว์นานาชนิด เช่น ค้าง ลิง เสือ หมู กวาง เก้ง กระตัง กระจิง บาง ปลา กบ เป็นต้น หนองบึงหมอเผ่า นี้มีความสำคัญมากระหว่างภูวักกับ หนองน้ำสัตว์ป่าที่ลงมาจากภูวัก จะมาอาศัยอยู่ดงป่าแห่งนี้เป็นที่อาศัยของสัตว์ เพราะมีน้ำมีอาหารที่อุดมสมบูรณ์ นอกจากนั้นยังเป็นโคกเป็น ดอน ป่ากะเม็ก ป่าหวายมีต้นไม้ต่างๆ ในโคกนั้นก็มีกระต่ายป่า มีนกหอน หลายชนิด สัตว์ที่ลงจากภูวักมาหากิน ตามโคกมันกว้าง ชาวบ้านทุกคนจึงเรียกกันที่บ้านโคกกว้างแทนที่จะเรียกว่าบ้านหนองโคกกว้าง เพราะมันมี หนองน้ำ ต่อมาปี ๒๕๑๔ - ๒๕๑๕ - ๒๕๑๖ - ๒๕๑๗ คนก็หลั่งไหลเข้ามาอยู่กันมากมายหลายอำเภอ จังหวัด มี ลาว -ไทย-เขมร (คนอีสาน) โคกกว้างมีประชากรมากขึ้น จึงได้มีการประชุมชาวบ้านเพื่อตั้งหมู่บ้านให้เป็น บ้านโคกกว้าง ในปี พ.ศ.๒๕๑๗ พร้อมให้เลือกตั้งผู้ใหญ่บ้านผลปรากฏว่า (นายบุญชู กาศรี) ได้เป็นผู้ใหญ่บ้าน ต่อมาทางอำเภอได้แต่งตั้งบ้านโคกกว้างเป็นตำบลโคกกว้าง พร้อมให้เลือกตั้งกำนันประจำตำบลขึ้น ผลปรากฏ ว่าได้ (นายบุญชู กาศรี) เป็นกำนันตำบลโคกกว้าง ในปี พ.ศ.๒๕๒๑

รายชื่อกำนันตำบลโคกกว้าง

นายบุญชู กาศรี	เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๒๑ ถึง ๒๕๒๖
นายหน้า สุวรรณรอด	เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๒๖ ถึง ๒๕๒๙
นายหงษ์ พรหมบุตร	เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๒๙ ถึง ๒๕๓๕
นายสมบุรณ์ พุทธพูลตระกูล	เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๒๕ ถึง ๒๕๔๒
นางคำปุ่น เมาโธสงค์	เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๔๒ ถึง ๒๕๔๔
นายชื่น สีสมิตรี	เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๔๔ ถึง ๒๕๔๘
นายอำพร แสงวงศ์	เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๔๘ ถึง ๒๕๕๒
นายไทย พระราช	เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๕๒ ถึง ๒๕๕๔
นายพุด สุวรรณพรม	เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๕๔ ถึง ปัจจุบัน

ปัจจุบันบ้านโคกกว้าง มีหมู่บ้านจำนวน ๙ หมู่บ้าน ๑,๑๕๖ ครัวเรือน จำนวนประชากร ๔,๔๐๖ คน เพศหญิง ๒,๘๐๑ คน เพศชาย ๒,๖๐๕ คน มีวัดบึงสาราษฎร์ กับวัดป่าสว่างธรรมวิเวก และ โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๕๑ (บ้านโคกกว้าง) และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโคกกว้าง และองค์การบริหาร ส่วนตำบลโคกกว้าง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกกว้าง มีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๖ ส่วน สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาและศาสนาวัดธรรม กองสาธารณสุข

และสิ่งแวดล้อม หน่วยตรวจสอบภายใน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๔๒) ดังนี้

มีหน้าที่ต้องทำตามมาตรา ๖๗ ดังนี้

๑. จัดให้มีและบำรุงทางน้ำและทางบก
๒. การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๓. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
๔. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๖. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุและพิการ
๗. คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๘. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๙. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย

มีหน้าที่ที่อาจทำกิจกรรมในเขต อบต. ตามมาตรา ๖๘ ดังนี้

๑. ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร
 ๒. ให้น้ำและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
 ๓. ให้น้ำและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
 ๔. ให้น้ำและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
 ๕. ให้น้ำและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
 ๖. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
 ๗. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพ
 ๘. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
 ๙. หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบต.
 ๑๐. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
 ๑๑. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
 ๑๒. การท่องเที่ยว
 ๑๓. การผังเมือง
- รวมภารกิจต่างๆ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. วิสัยทัศน์ (Vision)

ตำบลนำอยู่ เขตสุขภาพ น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง

๓. พันธกิจ (Mission)

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทุกระบบเพื่อให้เป็นตำบลที่น่าอยู่
๒. พัฒนาส่งเสริมอาชีพรายได้ของประชากรเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต
๓. พัฒนาส่งเสริมการศึกษา สุขภาพอนามัยของประชาชนเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต

๔. อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ส่งเสริมและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. ส่งเสริมการแก้ปัญหา

๔. จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

๑. การคมนาคมมีความสะดวก รวดเร็ว ปลอดภัยและได้รับการบริการสาธารณสุขครอบคลุมทั่วถึง
๒. ประชาชนมีอาชีพและรายได้เพิ่มขึ้น
๓. ประชาชนได้รับการศึกษาและมีสุขภาพถ้วนหน้า
๔. ทรัพยากรธรรมชาติไม่ถูกทำลายและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษ
๕. ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการส่งเสริมและอนุรักษ์มากขึ้น
๖. ไม่มีปัญหาด้านยาเสพติดและโรคติดต่อ

๕. การวิเคราะห์สถานการณ์และสภาพแวดล้อม ด้านทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis)

จากวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกแก้ว นำมาสู่การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม SWOT Analysis ภายในและภายนอกด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแล้วได้ข้อสรุป ดังนี้

การวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กร

จุดแข็ง (Strength)

๑. มีบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในแต่ละสายงาน
๒. บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ
๓. บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม
๔. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนางานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๕. มีนโยบายด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้ความสำคัญ/ให้โอกาสในการพัฒนา
๖. มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี (สถานที่, อุปกรณ์)
๗. องค์กรมีขนาดกะทัดรัด

จุดอ่อน (Weakness)

ไม่พร้อม

๑. การสื่อสารระบบสารสนเทศในการสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการบุคลากรยังไม่พร้อม
๒. ขั้นตอนการทำงานซับซ้อนหลายขั้นตอน
๓. การเปลี่ยนโอน ย้ายของพนักงานทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่อง
๔. ข้อจำกัดด้านงบประมาณ
๕. การกระจายงานไม่สมดุล (คนใช้งานง่ายก็ถูกมอบหมายงาน)
๖. ตำแหน่งงานที่ขาดแคลน ทำให้งานส่วนนั้นไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์กร

โอกาส (Opportunity)

๑. ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรในหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปด้วยความรวดเร็วกว่าหน่วยงานราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคเนื่องจากเป็นหน่วยงานที่เกิดขึ้นภายหลัง
๒. ระบบบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถทำได้รวดเร็วกว่าหน่วยงานราชการอื่นๆ เนื่องจากเป็นนิติบุคคล

๓. มีแหล่งสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

๔. มีหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นครอบคลุมทั่วประเทศทำให้มีเครือข่ายในการ

ทำงาน

อุปสรรค (Threats)

๑. ข้อจำกัดของระเบียบ กฎหมาย นโยบายของรัฐบาล

๒. นโยบายลดจำนวนคนในภาครัฐ

๓. การกำหนดกรอบอัตรากำลังต้องอยู่ภายใต้วงเงินค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามที่ระเบียบ

กำหนด

๔. การถ่ายโอนภารกิจจากส่วนกลางมายังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในบางภารกิจยังขาดงบประมาณและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถ

นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกวาง อำเภอบึงคล้า จังหวัดบึงกาฬ

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกวาง ถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและคุ้มค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานองค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้นสำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคล โดยให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญกำลังใจที่ดีพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และศักยภาพเพิ่มขึ้น โดยกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการ และกิจกรรมต่างๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ และวิธีปฏิบัติต่างๆ ที่ควบคุมและกำกับการดำเนินการเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมเข้าสู่องค์กร โดยยึดหลักของคุณธรรมในการ ดำเนินการ ประกอบกับเป็นการผลักดันให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานต้องมอบหมายบทบาทตนเองเลยออกไปจากรอบ ความคิดเดิมสู่บทบาทและกระบวนการที่คนใหม่ที่จะต้องเสริมสร้างคุณค่าของความสามารถ และความเจริญที่มั่นคง ยั่งยืน ให้กับบุคลากรและองค์กรซึ่งมีนโยบายด้านต่างๆ ดังนี้

๑. นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร

มอบอำนาจในการตัดสินใจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้า เพื่อให้มีความสะดวกรวดเร็วในด้านการบริหารงาน การบริหารประชาชน ลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี ตามภาระหน้าที่ เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายขององค์กรที่วางไว้

ตัวชี้วัด

๑. การกระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาระดับต้น
๒. มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้
๓. มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
๔. มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้ความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
๕. มีการติดตามประเมินผลด้วยการประชุมเพื่อรับทราบปัญหา อุปสรรคและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

๒. นโยบายด้านวิเคราะห์อัตรากำลัง

เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและองค์กรมีประสิทธิภาพ ได้มีการใช้เครื่องมือทางสถิติ และตัวชี้วัดต่างๆ ในการวางแผนอัตรากำลังโดยเปรียบเทียบภารกิจการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุดนำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กรต่อไป

ตัวชี้วัด

๑. ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกวาง ในการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวนประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พิจารณา

๒. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดจำนวน/ตำแหน่ง เพิ่ม หรือ ลด จำนวน/ตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ เช่น การปรับปรุงตำแหน่ง สำหรับพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ/พนักงานจ้าง การปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป พนักงานจ้างตามภารกิจ

๓. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงาน การตัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทน และการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

ตัวชี้วัด

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจงาน

๒. การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจขององค์กร

๓. การพัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน

๔. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารกำลังคน

๕. จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๖. การสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกำหนด

๗. สรรหาพนักงานส่วนตำบลตามกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ตามระเบียบ/ประกาศ/มติ ก.อบต. อย่างชัดเจน

๘. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ได้ตามกรอบอัตรากำลัง

๙. มีแผนและสามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ตามกรอบอัตรากำลัง

๔. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกวาง มีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบลอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงาน โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงาน และบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินผลขีดความสามารถต่างๆ องค์การบริหารส่วนตำบลระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

ตัวชี้วัด

๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง

๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง แต่ละกอง/ ส่วน เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลที่มีทักษะ หรือ สมรรถนะสูง เพื่อพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพ และเป็นเงื่อนไขในการกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น

๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจน และมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนา คุณภาพงานของข้าราชการในแต่ละตำแหน่ง และเป็นการส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงานส่วนตำบลให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและแข่งขันกันด้วยผลงาน

๕. นโยบายด้านสวัสดิการ การสร้างขวัญกำลังใจ และความสัมพันธ์ในองค์กร

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุก และพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่ผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมาย กำหนด และสนับสนุนการดำเนิน กิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับภายในองค์กร รวมทั้งการสื่อสาร ภายในองค์กรแบบ ๒ ทาง (Two way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่างๆ แลกเปลี่ยนแนวคิด มุมมอง นำเสนอ แนวคิดใหม่ๆ เชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงาน และกระบวนการต่างๆ ให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Team of Professionals) โดยมุ่งเน้นการสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมี ประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

๑. พระราชบัญญัติ บำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๘
๒. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๑ แก้ไขถึง ๒๕๕๙
๓. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ แก้ไขถึง ๒๕๕๙
๔. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๘ แก้ไขถึง ๒๕๕๙
๕. ปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง กำหนดมาตรฐาน ทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณี พิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี สำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘
๖. มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงาน และกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร
๗. จัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานส่วนตำบลที่สะท้อนภาพการทำงาน ของ องค์กร เช่น กิจกรรม ๕ ส กิจกรรม Big Cleaning Day, จิตอาสา เพื่อให้พนักงานทุกคน ร่วมมือกัน จัดทำกิจกรรม และเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน สร้างภาพลักษณ์ที่ดีของ สำนักงานให้บุคคลทั่วไปได้ ทราบและเข้าใจ

๘. จัดประชุมพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้ให้ข้อเสนอแนะ ความคิดเห็น ตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างการยอมรับ ทบทวนและแก้ปัญหาอันเป็นการสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร

๙. พนักงานส่วนตำบลทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริมจริยธรรม และการสร้างความโปร่งใส ในการปฏิบัติราชการที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกว้างจัดขึ้น และที่จัดร่วมกับหน่วยงานอื่น และสามารถประยุกต์หลักธรรมต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติราชการ

๑๐. ผู้บริหารทุกระดับมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพัน และอยู่กับองค์กร ตลอดจนผู้บริหารทุกระดับเป็นต้นแบบ และแสดงแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม คุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กร

๖. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกว้าง เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้อง และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น การสรรหา และ เลือกรสรร พนักงานส่วนตำบล (การประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล การรับสมัครพนักงานจ้าง) ระบบกระบวนการเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ระบบการจัดการข้อมูลความรู้และการประเมินขีดความสามารถ และ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระบบการบริหารสวัสดิการสังคม (เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ติดเชื้อ HIV) ระบบประกาศการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (EGP) ระบบบันทึกบัญชี (E-laas) ระบบศูนย์ ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ระบบเบิกจ่ายตรง (สปสช.) นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกว้าง ได้ใช้ข้อมูลต่างๆ นี้ไปใช้สนับสนุนการตัดสินใจและการกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้องค์กรประสบ ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

ตัวชี้วัด

๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือ ระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลขององค์กร
๓. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ
๔. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้เช่น โปรแกรมระบบ สารสนเทศทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ พนักงานจ้าง พนักงานครูระบบ LHR โปรแกรม ระบบ E-laas, E-office, Eplan E-gp, ccis

๗. ขั้นตอนการติดตามผล ให้กระทำได้ดังนี้

๑. มอบหมายงานให้ปฏิบัติด้วยตนเอง
๒. เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยได้ ในกรณีที่มีปัญหา
๓. ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในระยะเริ่มแรก และค่อยๆ ลดการตรวจสอบ เมื่อผู้บังคับบัญชาแน่ใจ ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับการสอนได้ถูกต้อง
๔. แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติได้ดี และ ส่วนที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง และแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อการปฏิบัติงานสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบชัดเจน และจัดทำแผนการพัฒนาพนักงาน

ส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลได้จัดทำขึ้น โดยให้กำหนดเป็นแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีระยะเวลา ๑ ปี (๒๕๖๖) ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลนั้น



(นายเฉลิม อุดมกันต์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกวาง