



การดำเนินงาน

ตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลบาราโหม

อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบาราโหม

\*\*\*\*\*

องค์การบริหารส่วนตำบลบาราโหม ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร (การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ) การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

**๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง**

**เป้าประสงค์** วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อน การดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทน และมีการกำหนดสมรรถนะ และลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

**กลยุทธ์**

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบาราโหม

๒. จัดทำสมรรถนะและนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

๓. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงานและการบริหารจัดการคนดี และคนเก่งขององค์กร

**การดำเนินการ**

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และได้ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบาราโหม (รายละเอียดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

๒. จัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติผลการปฏิบัติงาน (ระบบแห่ง) (รายละเอียดตามคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติการ)

๓. จัดทำคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Planning) (รายละเอียดตามคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ)

ปัญหา/อุปสรรค

-ไม่มี-

งบประมาณ

-ไม่มี-

## **๒. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร**

**เป้าประสงค์** ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์ของ องค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ ตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

### **กลยุทธ์**

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของ อบต.บาราโหม
๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่ง และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร
๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของ อบต.บาราโหมพัฒนา งานด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

### **การดำเนินการ**

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (รายละเอียดตามแผนพัฒนาบุคลากร)
๒. จัดส่งบุคลากรตามสายงานไปฝึกอบรมฯ  
ปัญหา/อุปสรรค  
-ไม่มี-  
งบประมาณ  
๓๐,๐๐๐.- บาท
๓. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

**เป้าประสงค์** ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้บริหารงานด้วย บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### **กลยุทธ์**

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร
๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อ รองรับการใช้งานระบบ และเพื่อขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อรองรับการพัฒนาในระบบในอนาคต

## **การดำเนินการ**

๑. กรอกระบบฐานข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ เป็นปัจจุบัน
๒. ปรับปรุงและพัฒนาาระบบสารสนเทศ ด้านการลาต่างๆ ให้ทันสมัยยิ่งขึ้น
๓. จัดส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรมด้านสารสนเทศ

ปัญหา/อุปสรรค

-ไม่มี-

งบประมาณ

-ไม่มี-

## **๔. นโยบายด้านสวัสดิการ**

**เป้าประสงค์** เสริมสร้างความมั่นคงขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจ ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่และสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสารให้สิ่งจูงใจผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามกฎหมาย กำหนดและสนับสนุนการดำเนินกิจกรรม เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

## **กลยุทธ์**

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

## **การดำเนินการ**

๑. จัดทำประกาศมาตรการให้รางวัลและบทลงโทษของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง
๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น (จัดทำโครงการที่ทำงาน

นำอยู่ นำทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖) รายละเอียดตามโครงการฯ

๓. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ทางเว็บไซต์ของ อบต.บาราโหม

ปัญหา/อุปสรรค

-ไม่มี-

งบประมาณ

-ไม่มี-

## **๕. นโยบายด้านการบริหาร**

- ๕.๑ กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น
- ๕.๒ มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไป ตามแผนงานและทิศทางที่วางไว้

- ๕.๓ มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้

- ๕.๔ มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

๕.๕ มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมประจำเดือน และคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรค และปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

**๖. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง**

๑. บริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการตามพันธกิจ

๒. พัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน

๓. พัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน

๔. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารกำลังคน โดยให้มีอัตรากำลังแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

ปัญหา/อุปสรรค

-ไม่มี-

งบประมาณ

-ไม่มี-

**๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง**

องค์การบริหารส่วนตำบลบาราโหมได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้วให้ทำการวิเคราะห์เพื่อประมาณการการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปีต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างจำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลโดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔) ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

(ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔)

องค์การบริหารส่วนตำบลบาราโหม อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง ✓ (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	-	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)</b>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>รวม (ยอดยกไป)</b>	<b>๑๕</b>	<b>๑๕</b>	<b>๑๕</b>	<b>๑๕</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
รวม (ยอดยกมา)	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	-	-	-	
<b>กองคลัง (๐๔) (ต่อ)</b> <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>กองช่าง (๐๕)</b> นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง) นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> ผู้ช่วยนายช่างโยธา ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ <b>พนักงานจ้างทั่วไป</b> คนงาน พนักงานขับรถยนต์	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	- - - - - -	- - - - - -	- - - - - -	ว่างเดิม ว่างเดิม ว่างเดิม
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</b> นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม) นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ ครู <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑ ๑ ๔ ๒ ๑ ๒	๑ ๑ ๔ ๒ ๑ ๒	๑ ๑ ๔ ๒ ๑ ๒	๑ ๑ ๔ ๒ ๑ ๒	- - - - - -	- - - - - -	- - - - - -	ว่างเดิม ว่างเดิม ๑ ว่างเดิม
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b> นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	๓๓	๓๔	๓๔	๓๔	+๑	-	-	

## ๗. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

๗.๑ สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้

๗.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอด

๗.๓ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กร และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๗.๔ จัดทำ "แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) " โดยมีแนวทางการดำเนินการดังนี้

### กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process)

เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้เกิดพัฒนาการของความรู้ หรือการจัดการความรู้ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร มีทั้งหมด ๗ ขั้นตอน คือ

๑. การบ่งชี้ความรู้ เป็นการพิจารณาว่าองค์กรมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์เป้าหมาย คือ อะไรและเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เราจำเป็นต้องใช้อะไร ขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้างอยู่ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร

๒. การสร้างและแสวงหาความรู้ เช่น การสร้างความรู้ใหม่ แสวงหาความรู้จากภายนอกรักษาความรู้เก่า กำจัดความรู้ที่ไม่ได้ใช้แล้ว

๓. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ เป็นการวางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้ อย่างเป็นระบบในอนาคต

๔. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ เช่น ปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐานใช้ภาษาเดียวกัน ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์

๕. การเข้าถึงความรู้ เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความต้องการได้ง่ายและสะดวกเช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) Web board บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

๖. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ทำได้หลายวิธีการ โดยกรณีเป็น Explicit Knowledge อาจจัดทำเป็นเอกสาร ฐานความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือ Tacit Knowledge จัดทำเป็นระบบทีมข้ามสายงาน กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงานการยืมตัวเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น

๗. การเรียนรู้ ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น เกิดระบบการเรียนรู้จากสร้างองค์ความรู้ การนำความรู้ไปใช้ เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

### กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process)

เป็นกรอบความคิดแบบหนึ่ง เพื่อให้องค์กรที่ต้องการจัดการความรู้ภายในองค์กร ได้มุ่งเน้นถึงปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรที่จะมีผลกระทบต่อจัดการความรู้ ประกอบด้วย ๖ องค์ประกอบ ดังนี้

๑. การเตรียมการและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เช่น กิจกรรมการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากผู้บริหาร (ที่ทุกคนมองเห็น), โครงสร้างพื้นฐานขององค์กร, ทีม/หน่วยงานที่รับผิดชอบ, มีระบบการติดตามและประเมินผล, กำหนดปัจจัยแห่งความสำเร็จชัดเจน

๒. การสื่อสาร เช่น กิจกรรมที่ทำให้ทุกคนเข้าใจถึงสิ่งที่องค์กรจะทำ, ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับทุกคน, แต่ละคนจะมีส่วนร่วมได้อย่างไร

๓. กระบวนการและเครื่องมือ - ช่วยให้การค้นหา เข้าถึง ถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนความรู้สะดวก รวดเร็วขึ้น โดยการเลือกใช้กระบวนการและเครื่องมือ ขึ้นกับชนิดของความรู้, ลักษณะขององค์กร(ขนาด, สถานที่ตั้ง ฯลฯ), ลักษณะการทำงาน, วัฒนธรรมองค์กร, ทรัพยากร

๔. การเรียนรู้ - เพื่อสร้างความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญและหลักการของการจัดการความรู้ โดยการเรียนรู้ต้องพิจารณาถึง เนื้อหา, กลุ่มเป้าหมาย, วิธีการ, การประเมินผลและปรับปรุง



๕. การวัดผล - เพื่อให้ทราบว่าการดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ มีการนำผลของการวัดมาใช้ในการปรับปรุงแผนและการดำเนินการให้ดีขึ้น, มีการนำผลการวัดมาใช้ในการสื่อสารกับบุคลากรในทุกระดับให้เห็นประโยชน์ของการจัดการความรู้ และการวัดผลต้องพิจารณาด้วยว่าจะวัดผลที่ขั้นตอนไหน ได้แก่ วัดระบบ (System), วัดที่ผลลัพธ์ (out put) หรือวัดที่ประโยชน์ที่ได้รับ (Out come)

๖. การยกย่องชมเชยและให้รางวัล - เป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับ โดยข้อควรพิจารณาได้แก่ ค้นหาความต้องการของบุคลากร, แรงจูงใจระยะสั้นและระยะยาว, บุคลากรกับระบบที่มีอยู่, เปลี่ยนแปลงให้เข้ากับกิจกรรมที่ทำในแต่ละช่วงเวลา

ปัญหา/อุปสรรค

-ไม่มี-

งบประมาณ

-ไม่มี-

## ๘. นโยบายด้านภาระงาน

๘.๑ มีการกำหนดภาระงานของบุคคลทุกคนอย่างชัดเจน (รายละเอียดตามคำสั่งมอบหมายงาน)

๘.๒ มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของทุกงาน

๘.๓ บุคลากรมีการพัฒนา ศึกษา ทำความเข้าใจถึงภาระงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอโดยทุกงานจะต้องมีการประชุมบุคลากรภายใน เพื่อเป็นการรายงานผลการดำเนินงาน การแก้ไขปัญหาอุปสรรคและปรับปรุงภาระงานประจำทุกเดือน โดยให้งานการเจ้าหน้าที่จัดทำคำสั่งการแบ่งงานและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลบาราโหม แยกเป็นส่วนราชการและให้มีการทบทวนการปฏิบัติหน้าที่ที่ครอบคลุมการประเมิน หรือเมื่อมีภาระงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

ปัญหา/อุปสรรค

-ไม่มี-

งบประมาณ

-ไม่มี-

## ๙. นโยบายด้านระบบสารสนเทศ

๙.๑ ให้ทุกงานในทุกกองใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์งานจากแหล่งข้อมูลเดียวกัน

๙.๒ ให้ทุกงานจัดทำฐานข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ในภารกิจของงานนั้นๆและหาแนวทางในการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อใช้ร่วมกัน

๙.๓ ให้มีการปรับปรุงฐานข้อมูลที่รับผิดชอบให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ โดยให้ปฏิบัติตามแผนแม่บทสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบลบาราโหม งานการเจ้าหน้าที่มีการประชาสัมพันธ์ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง (เว็บไซต์ อบรม.บาราโหม)

## ๑๐. นโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร

๑๐.๑ มีการประชุมหัวหน้างานกับผู้อำนวยการ เพื่อเป็นการรายงานผลติดตามและร่วมแก้ไขปัญหาอุปสรรค ตลอดจนร่วมให้ข้อเสนอแนะต่อการบริหารของหน่วยงานเป็นประจำ

๑๐.๒ ทุกงานมีการประชุมงาน เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานร่วมกัน

๑๐.๓ สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม

๑๐.๔ ส่งเสริมมาตรการมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

๑๐.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างและใช้องค์ความรู้ในกระบวนการทำงาน เพื่อให้บุคลากรพัฒนาทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานให้บรรลุผล ตามพันธกิจขององค์กรให้เกิดประโยชน์ประสิทธิภาพสูงสุด และมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง

ปัญหา/อุปสรรค

-ไม่มี-

งบประมาณ

-ไม่มี-

#### ๑๑. นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑๑.๑ มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับแผนบุคลากร

๑๑.๒ สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๑๑.๓ มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านทักษะวิชาการและการรอบรู้และนำผลมาเป็นแนวในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องโดยให้งานกาเจ้าหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรา(พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และรายงานสรุปผลประจำปี

ปัญหา/อุปสรรค

-ไม่มี-

งบประมาณ

-ไม่มี-

#### ๑๒. นโยบายด้านเงินและงบประมาณ

๑๒.๑ มีการจัดทำแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณ ทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับภารกิจของกอง และให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติงานประจำปี

๑๒.๒ มีการจัดทำสรุปรายงานการใช้จ่ายงบประมาณ ทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ประจำเดือน เวียนให้บุคลากร และประชาชนทั่วไปได้รับทราบทุกเดือน

๑๒.๓ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อให้ดำเนินงานเป็นระบบการบริหารและจัดการตามระบบบัญชีมาใช้

๑๒.๔ มีการมอบหมายให้บุคลากร มีส่วนร่วมรับผิดชอบและปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสโดยให้กองคลัง ดำเนินการจัดทำรายงาน สรุปผลการดำเนินงานแล้วประชาสัมพันธ์ให้ทุกกองและประชาชนทั่วไปได้รับทราบเป็นประจำทุกเดือน

ปัญหา/อุปสรรค

-ไม่มี-

งบประมาณ

-ไม่มี-

### ๑๓. นโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

๑๓.๑ สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของ  
ท้องถิ่น

๑๓.๒ จัดทำแผน/กิจกรรม/โครงสร้าง ที่เป็นประโยชน์สอดคล้องกับแผนงานด้านการทำนุบำรุง  
ศิลปวัฒนธรรม

๑๓.๓ ดำเนินการให้ผู้บริหารและบุคลากรตระหนักในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่  
นำไปสู่การสร้างสรรค รวมทั้งการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสานประเพณีและวัฒนธรรม

### ๑๔. นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลบาราโหม

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรม  
จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งได้ประมวลขึ้นจาก  
ข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่นและประชาชนผู้รับบริการ จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมี  
วัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างของ  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยทั่วไปใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ได้แก่

๑. พึงดำรงตนให้มั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละพึงปฏิบัติ  
หน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาคสะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของ  
ประชาชนเป็นหลัก
๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถและตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

ปัญหา/อุปสรรค

-ไม่มี-

งบประมาณ

-ไม่มี-

# โครงการ ฝึกรอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม

## แก่ บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบาราโหม

### หลักการและเหตุผล/ที่มาของโครงการ

การสร้างความสัมพันธ์การทำงานขององค์กรนั้นเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งที่จำเป็นและมีประโยชน์ เพราะองค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องประกอบด้วยปัจจัยหลายอย่าง ซึ่งผลจากกิจกรรมในครั้งนี้เพื่อการพัฒนาการทำงานที่ดีขึ้น พนักงานมีความรักความเข้าใจ เกิดการสามัคคี เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองและทีมให้ประสบความสำเร็จ การจัดกิจกรรมในครั้งนี้ยังเป็นการสร้างโอกาสให้ผู้บริหารและพนักงานได้พบปะกันมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในองค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น มีการร่วมมือกันซึ่งเป็นพื้นฐานในการทำงานร่วมกันด้วยความเข้าใจ

การสร้างบรรยากาศให้งานเป็นเรื่องสนุกและเป็นเวทีแห่งการเรียนรู้และสร้างความตระหนักให้บุคลากรในองค์กรเห็นว่างานสามารถทำให้เป็นเรื่องสนุก สร้างสรรค์ และส่งเสริมการเรียนรู้ได้ หากมีการทัศนคติที่ถูกต้องและอยู่ภายใต้บรรยากาศเอื้ออำนวย เช่น บรรยากาศที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือมากกว่าที่จะแข่งขันกัน ส่งเสริมให้มีการใช้ความคิดสร้างสรรค์รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันภายใต้การฝึกรอบรมคุณธรรม จริยธรรม อีกทั้งยังเป็นการดำเนินตามนโยบายการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาไปสู่เป้าหมาย และวิสัยทัศน์การพัฒนา และ ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาธิบาลในการปฏิบัติงาน

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบาราโหม จึงจัด “โครงการ ฝึกรอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม แก่ บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบาราโหม ” ขึ้น เพื่อเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาไปสู่เป้าหมาย และวิสัยทัศน์การพัฒนา และ ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาธิบาลในการปฏิบัติงาน

### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อจัดโครงการ ฝึกรอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม แก่ บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบาราโหม
๒. เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเรียกรับสินบน และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องแก่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบาราโหม
๓. เพื่อปลูกจิตสำนึกหรือสร้างวัฒนธรรมให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบาราโหมในการปฏิเสธการรับของขวัญ และของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ และการรับบริการจากอบต.
๔. เพื่อเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้แก่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบาราโหม
๕. เพื่อเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาไปสู่เป้าหมาย และวิสัยทัศน์การพัฒนา
๖. ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาธิบาลในการปฏิบัติงาน

**เป้าหมาย/ผลผลิต**

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบาราโหม

**พื้นที่ดำเนินการ**

องค์การบริหารส่วนตำบลบาราโหม

**วิธีการดำเนินการ**

๑. จัดทำโครงการ/แผนงานและขออนุมัติดำเนินโครงการ/แผน ต่อผู้บริหาร

๒. กำหนดกรอบเนื้อหาสาระในการบรรยายเรื่องคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานและแนวทางการป้องกันการทุจริต การให้ การเรียกรับสินบน และจริยธรรมคุณธรรมในการปฏิบัติงาน

๓. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริต การให้ การเรียกรับสินบน และจริยธรรมคุณธรรมในการปฏิบัติงานผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น เว็บไซต์ สื่อสังคมออนไลน์ บอร์ดประชาสัมพันธ์ จดหมายข่าว เป็นต้น

๔. ประเมินผลและสรุปผลการดำเนินการ

๕. รายงานผลการดำเนินการ

**ระยะเวลาดำเนินการ**

วันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๕

**งบประมาณดำเนินการ**

๓๐,๐๐๐ บาท

**ผู้รับผิดชอบโครงการ**

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบาราโหม

**ตัวชี้วัด/ผลลัพธ์**

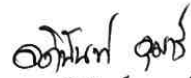
๑. สามารถจัดโครงการ การบรรยายเรื่องแนวทางการป้องกันการทุจริต การให้ การเรียกรับสินบน และจริยธรรมคุณธรรมในการปฏิบัติงาน ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

๒. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบาราโหม มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเรียกรับสินบน และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และสามารถนำไปใช้ได้

๓. สามารถปลูกจิตสำนึกหรือสร้างวัฒนธรรมให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบาราโหม ในการปฏิเสธการรับของขวัญ และของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ และการรับบริการจากอบต. ได้

๔. สามารถเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้แก่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบาราโหม ได้

๕. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบาราโหม มีค่านิยมที่ดีงาม ถูกต้องตามกฎหมาย ให้แก่ประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบาราโหม

  
(นายอดิพันธ์ อุมาร์)  
นักทรัพยากรบุคคล

เรียน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบาราโหม

- (  ) เห็นควรนำเสนอผู้บริหารเพื่อพิจารณาต่อไป..... เป็นกรณีพิเศษ  
( ) ไม่เห็นชอบตามที่เสนอ.....



(นายสุเดช วานี)

นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ รักษาราชการแทน  
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบาราโหม

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบาราโหม

-ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า

- (  ) สมควร ..... ดีเยี่ยม กิจกรรม ๑๐๐%  
( ) ไม่สมควร เพราะ.....



(นายมาหามะ ดาราแหม)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบาราโหม

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบาราโหม

- (  ) อนุมัติ.....  
( ) ไม่อนุมัติ เนื่องจาก.....



(นายประเสริฐ สารนัย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบาราโหม

## กำหนดการในการอบรม

วันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๕

เวลา ๐๙.๓๐ น. - ๑๐.๐๐ น.	รับลงทะเบียนและพิธีเปิดโครงการ
เวลา ๑๐.๐๐ น. - ๑๒.๐๐ น.	การบรรยายเรื่องแนวทางการป้องกันการทุจริต การให้ การเรียก รับสินบน และจริยธรรมคุณธรรมในการปฏิบัติงาน วิทยากรโดย นายวาริส สำราญ ตำแหน่งจพง.ป้องกันการทุจริตชำนาญการ สำนักงานป.ป.ช.จ.ปัตตานี

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบาราโหม  
องค์การบริหารส่วนตำบลบาราโหม



## การอบรมคุณธรรมจริยธรรม (การพัฒนาบุคลากร)

วันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วนตำบลบาราโหม ดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม แก่บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบาราโหม มีนายประเสริฐ สารน้อย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบาราโหม เป็นผู้เปิดพิธี และมีนายเสถียร สำราญ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จากระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดปัตตานี เป็นวิทยากรบรรยาย ร่วมกับ อดุลย์ สวัสดิ์ นักวิชาการสาธารณสุขสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปัตตานี

โดยโครงการมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีคุณธรรม พัฒนาคุณภาพชีวิตสังคม ให้เป็นสังคมคุณภาพนำไปสู่การพัฒนา การทำงานที่ซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น ผ่านการเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้สามารถพัฒนาตนเอง พัฒนาทีมงาน และนำไปสู่การพัฒนาองค์กร โดยใช้หลักกฎหมายและคุณธรรม จริยธรรมทางศาสนา เป็นเข็มทิศนำชีวิตได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน และสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานได้อย่างเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อไป

