



การดำเนินการตามนโยบาย
การบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลแสนตอ
อำเภอเมือง จังหวัดอุดรดิตถ์

ส่วนที่ ๑

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ กระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ ตั้งแต่ การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การโอนย้าย การพัฒนา การวางแผนอัตรา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลงโทษและการให้พ้นจากตำแหน่ง เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็นระบบที่ยึดถือหลักคุณธรรม และหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ดังนั้น องค์กรบริหารส่วนตำบลแสนตอ จึงประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. นโยบายการวางแผนอัตรากำลัง

วางแผนอัตรากำลังคน โดยคำนึงถึงภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ สนับสนุนและส่งเสริม ให้มีโครงสร้างระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร และเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร

๒. นโยบายการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

๒.๑ การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียม ในโอกาส และประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม โปร่งใส และเป็นไปตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรดิตถ์กำหนด

๒.๒ การสรรหาบุคคลสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติที่ว่าง โดยวิธีการบรรจุ แต่งตั้ง การรับโอน การย้าย การคัดเลือก โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์ ขั้นตอนที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรดิตถ์กำหนด

๓. นโยบายการพัฒนาบุคลากร

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ขององค์กร และสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

๔. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่ง และทำคุณประโยชน์ให้กับองค์กร

๕. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงานโดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) จากเป้าหมายองค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินขีดความสามารถ (Corporacy Competency) โดยการนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและผู้บริหาร เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๖. นโยบายการส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมของบุคลากรในองค์กร

ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน และรักษาวินัย ปฏิบัติงานตามระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อตกลงที่กำหนดไว้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ

ส่วนที่ ๒

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
ในรอบ ๖ เดือน ขององค์การบริหารส่วนตำบลแสนตอ (ตุลาคม ๒๕๖๕ – มีนาคม ๒๕๖๖)

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้
๑.นโยบายการวางแผนกำลัง	วางแผนอัตรากำลัง โดยคำนึงถึงภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบสนับสนุนและส่งเสริมให้มี โครงสร้างระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลังและ การบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจของ องค์การ และเพียงพอ มีความ คล่องตัวต่อการขับเคลื่อน การดำเนินงาน ของทุกหน่วยงานภายในองค์กร	จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒/๒๕๖๕) เพื่อปรับปรุง กรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแสนตอที่ เปลี่ยนแปลงไป โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ทำการวิเคราะห์ภารกิจ งานและปริมาณงานเพื่อกำหนดตำแหน่ง พนักงานจ้างให้สามารถรองรับภารกิจของ หน่วยงาน และนำเสนอคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรดิตถ์เพื่อ พิจารณาให้ความเห็นชอบ	จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒/๒๕๖๕) และได้ ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้อง กับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับ บทบาทและภารกิจขององค์การบริหาร ส่วนตำบลแสนตอ	ไม่ใช้งบประมาณ
๒.นโยบายการสรรหา การบรรจุ และแต่งตั้งบุคคล	ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลสายงาน ปฏิบัติที่ว่าง โดยวิธีการบรรจุ แต่งตั้ง การรับโอน โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์ขั้นตอนที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด อุดรดิตถ์กำหนด	ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลสาย ปฏิบัติที่ว่าง โดยจัดทำหนังสือแจ้งความ ประสงค์ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ตาม ประกาศคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขัน พนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) เพื่อบรรจุบุคคล เป็นพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่ว่างตาม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒/๒๕๖๕)	ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลสาย ปฏิบัติที่ว่าง โดยจัดทำหนังสือแจ้งความ ประสงค์ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ตาม หนังสือองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตอ ที่ อต ๗๗๐๐๑/๑๑๓ ลงวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้
๓.นโยบายการพัฒนาบุคลากร	ส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ขององค์กร และสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย	<p>๑. สสำรวจความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในแต่ละตำแหน่งสายงาน เพื่อนำมาจัดทำเป็นแผนพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน</p> <p>๒. จัดทำแผนอบรมและพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างที่ตรงกับความต้องการจำเป็น โดยการจัดส่งข้าราชการเข้ารับการฝึกอบรมความรู้ตามสายงานแต่ละตำแหน่งและความรู้ในด้านที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๓. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล</p> <p>๔. จัดองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge : KM) ได้แก่ ความรู้ด้านแผนงาน การบริหารทรัพยากรบุคคล งบประมาณ การคลัง หรืออื่น ๆ ที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารและพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็ง โดยเผยแพร่ความรู้แก่บุคลากรในสังกัดเป็นประจำ</p>	<p>๑. จัดทำเป็นแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>๒. จัดส่งข้าราชการเข้ารับการฝึกอบรมความรู้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none">- โครงการฝึกอบรมหลักสูตรวินัยเบื้องต้น สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น- โครงการเสริมสร้างความรู้และสร้างจิตสำนึกด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการยกระดับการประเมินคะแนนการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในภาครัฐ- โครงการเพิ่มประสิทธิภาพในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐจังหวัดอุดรดิตถ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖- โครงการอบรม เรื่อง ทบทวนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย/ระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง และแนวทางการปฏิบัติตามหนังสือ ว ๗๘ และ หนังสือเวียนอื่นๆ ในปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ และข้อบกพร่องในการจัดซื้อจัดจ้าง- โครงการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานภาคปฏิบัติความก้าวหน้าในสายงานตามหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับแบบใหม่	ไม่ใช้งบประมาณ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้
๔. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต	เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และความพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่ง และทำคุณประโยชน์ไว้กับองค์กร	๑. ปรับปรุงสภาพแวดล้อม จัดสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยตามหลักอาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความเหมาะสมเป็นไปตามกฎหมายกำหนด ๒. สร้างช่องทางการสื่อสารด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลในองค์กร ๓. จัดทำโครงการตรวจสุขภาพประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ๔. จัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายสำหรับ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๑. ปรับสภาพแวดล้อม จัดสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยตามหลักอาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ กิจกรรม ๕ ส และกิจกรรม big cleaning day ๒. มีช่องทางการสื่อสารด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลในองค์กร ๓. มีการตรวจสุขภาพประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ๔. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ได้ออกกำลังกาย เพื่อสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง	ไม่ใช้งบประมาณ
๕. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงาน โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) จากเป้าหมายขององค์กร ลงสู่ระดับหน่วยงาน และบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินขีดความสามารถต่าง ๆ (Corporacy Competency) โดยการนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและผู้บริหาร เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป	๑. จัดให้มีการประเมินข้าราชการตามเกณฑ์ มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่นตามประเภท ตำแหน่งและระดับ ๒. ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคคล ให้เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้และเป็นไปตามที่กฎระเบียบ ราชการกำหนด	ประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	ไม่ใช้งบประมาณ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้
๖. นโยบายส่งเสริมจริยธรรมและ คุณธรรมของบุคลากรในองค์กร	ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติงาน	<p>๑. แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึง ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น นโยบายคุณธรรม จริยธรรม ข้อบังคับ องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอว่าด้วย จรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น และส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง รักษาระเบียบวินัย ข้อบังคับ จรรยาบรรณของทางราชการ</p> <p>๒. ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม รวมทั้ง ควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติตาม ข้อบังคับ ระเบียบ และจริยธรรมในการทำงาน</p> <p>๓. ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างปฏิบัติงานตามแผนการ เสริมสร้างมาตรฐาน วินัย คุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖</p>	จัดทำข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบล เสนอว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบมาตรฐานในการประพฤติ ปฏิบัติตนของพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล เสนอให้มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติ หน้าที่ ด้วยความเป็นธรรม มีคุณธรรม จริยธรรม อารังไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิของ ข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น อันจะทำให้ ได้รับการยอมรับ เชื่อถือและศรัทธาจาก ประชาชนทั่วไป และแจ้งเวียน ให้พนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้างในหน่วยงานถือปฏิบัติ โดย เคร่งครัด	ไม่ใช้งบประมาณ
