

การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖



ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่

ที่ รอ ๗๔๐๐๑/ -

วันที่ ๓ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖

เรื่อง การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่

สิ่งที่ส่งมาด้วย ตารางการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ชุด

เรื่องเดิม

ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำหรับแนวทางการยกระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตัวชี้วัดที่ ๐๒๓ การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล นั้น

ข้อเท็จจริง

งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด ได้ดำเนินการประกาศ เรื่อง นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล จิงขอรายงานผลการปฏิบัติราชการตามนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางฐิตินันท์ วินทะไชย)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด.....
.....
.....

(นางสาวกตดาภรณ์ ทะราชี)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....
.....

(นางปาริชาติ พลพันธ์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่

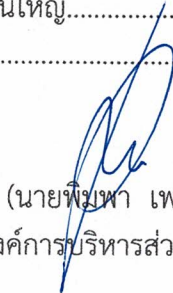
/ความเห็นปลัด.....

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....



(นายสำราญ เวียงนันท)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่.....



(นายพิมพ์า เพชรแสน)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่

การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๑. ด้านการสรรหา	๑. ดำเนินการประชาสัมพันธ์การรับโอนพนักงานส่วนตำบล	ดำเนินการประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์ อบต.แคนใหญ่ ปิดประกาศ ณ บอร์ดประชาสัมพันธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่
๒. ด้านการพัฒนา	๑. ดำเนินการประเมินพนักงานส่วนตำบลตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	พิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามตำแหน่งงาน
๓. ด้านการดำรงรักษาไว้และแรงจูงใจ	๑. ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ความรู้ เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้คำแนะนำ	มีการให้คำแนะนำและความรู้ในเส้นทางแห่งความก้าวหน้าของพนักงานส่วนตำบล
	๒. ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นในระบบฯ ให้ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	ดำเนินการในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ เป็นปัจจุบัน ครบถ้วน
	๓. การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม และเสมอภาคสามารถตรวจสอบได้	ดำเนินการจัดทำแบบประเมินตามตัวชี้วัด ข้อตกลงการปฏิบัติราชการ โดยมีผู้บังคับบัญชากำกับดูแลติดตาม รวมถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะ อย่างเป็นธรรม เสมอภาคตามประกาศหลักเกณฑ์ ก.อบต.กำหนด
๔. ด้านการใช้ประโยชน์	๑. ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	แจ้งประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทุกคนรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น
	๒. โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติพนักงานส่วนตำบลผู้ที่มีคุณธรรมและให้บริการประชาชน	ดำเนินการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลผู้ที่มีคุณสมบัติเพื่อเข้ารับการคัดเลือกตามโครงการยกย่องเชิดชูเกียรติพนักงานส่วนตำบลผู้ที่มีคุณธรรมและให้บริการประชาชน



ผู้รายงาน

(นางฐิตินันท์ วินทะไชย)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติขจัดมูลข้าวนสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๕๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ รองรับการกิจขององค์กรตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

องค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

องค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ โดยงานบริหารบุคคล สำนักงานปลัดดำเนินการวางแผนกำลังคน สรรหาคนตามคุณสมบัติที่กำหนดและเลือกสรรคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ให้เกิดประสิทธิภาพ และเป็นไปตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อการกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองทรายขาวที่เปลี่ยนแปลงไป

๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังไม่เกินร้อยละ ๖ ของบุคลากรทั้งหมด

๑.๓ การรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง และการรับโอน (ย้าย)ข้าราชการแจ้งประชาสัมพันธ์ให้องค์การบริหารส่วนตำบลอื่นที่ใกล้เคียง ประกาศทางเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ ปิดประกาศ ณ บอร์ดประชาสัมพันธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มแรงงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากหัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานของตำแหน่งที่จะสรรหาและเลือกสรร ให้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้มีประสบการณ์ในงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งนั้น ทั้งภายในหรือภายนอก เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ

๒. ด้านการพัฒนา (Development)

องค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ โดยงานบริหารบุคคล สำนักงานปลัดดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของข้าราชการเพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ พัฒนาความรู้ทักษะ และสมรรถนะโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่แผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคคลในทุกส่วนราชการ

/๒.๒ จัดทำเส้นทาง.....

๒.๒ จัดทำเส้นทางพัฒนาบุคลากร (Training and Development Roadmap) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๒.๓ สร้างหรือเผยแพร่ประชาสัมพันธ์บทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบ E-Learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลาอย่างเป็นระบบ

๒.๔ นำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมาใช้เป็นระบบงานพัฒนาบุคคล (Human Resource Development System : HRDS)

๒.๕ ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล (E-IDP) ผ่านระบบ HRDS

๒.๖ จัดให้มีการประเมินข้าราชการและพนักงานจ้าง ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ทักษะ และสมรรถนะ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองทรายขาว กำหนด

๒.๗ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในทุกหน่วยงานที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่

๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

องค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ โดยงานบริหารบุคคล สำนักงานปลัด ต้องวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ ประจำปี จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินปฏิบัติราชการของราชการ และพนักงานจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างที่มีประสิทธิภาพและยกย่อง ชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำ ดำเนินการ และรายงานตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลรวมทั้งเผยแพร่ไว้ทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่

๓.๒ พัฒนาคุณภาพชีวิต โดยมุ่งเน้นพัฒนาทั้ง ๔ ด้าน ประกอบด้วย ๑) ด้านการทำงาน ๒) ด้านชีวิตส่วนตัว ๓) ด้านสังคม และ ๔) ด้านเศรษฐกิจ

๓.๓ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แจกเวียนให้ข้าราชการทุกส่วนรับทราบ

๓.๔ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๓.๕ จัดกิจกรรมการยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการดีเด่น การคัดเลือกบุคลากรและหน่วยงานต้นแบบ เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ความผูกพันระหว่างบุคลากรกับ องค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ และหากมีบุคลากรที่ประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่างให้ผู้บังคับบัญชารายงานให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ทราบ เพื่อพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ

๓.๖ ดำเนินการเร่งรัดการขอรับสวัสดิการองค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ให้บุคลากรตามที่ระเบียบกำหนด

๓.๗ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ และพนักงานจ้างตามภารกิจให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองทรายขาวกำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ และเลื่อนอัตราค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจ เป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด หากมีข้าราชการหรือพนักงานจ้างร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและรับนำเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่พิจารณาโดยด่วน

๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

ทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ ต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจกจ่ายให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลรวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ ว่าด้วยจรรยาข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๖๖ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่ทราบโดยเร็ว

๔.๒ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ความสามารถและประโยชน์สูงสุด

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายพิมพ์า เพชรแสน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแคนใหญ่