

แบบรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อย อำเภอมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๑.ด้านการสรรหา	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อย	: ได้มีการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและแบ่งอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการภายใน (เป็นไปตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔)
	๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องตามความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของทุกส่วนราชการ	: มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ มีผลบังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป ทั้งนี้เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาส่วนตำบลที่กำหนดให้ส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตลอดจนพัฒนาความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละ เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
	๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง	: มีการวางแผนพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงาน ความก้าวหน้า ตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ (ทั้งนี้ในทุกปีงบประมาณ ได้ทำการสรุปข้อมูลผู้เข้ารับการอบรมในแต่ละหลักสูตร เพื่อนำไปสรุปวิเคราะห์ การวางแผนในครั้งต่อไป
๒. ด้านการพัฒนา	๒.๓ สร้างบทเรียนรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบ E-Learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลาอย่างเป็นระบบ	- ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ ระบบ E-Learning มากขึ้น ประยุกต์เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความรวดเร็ว ทันต่อสถานะของการเปลี่ยนแปลงในการทำงานปัจจุบัน และประชาสัมพันธ์ให้กลุ่มคนอื่นๆ ในองค์กรได้เข้าถึงระบบออนไลน์มากยิ่งขึ้น

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
	๒.๔ ดำเนินการประเมินพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่กำหนด	: หน่วยงานมีการดำเนินการประเมินพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในทุกๆปี เพื่อเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจงานและองค์กร
	๒.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลกลุ่มส่วนต่ง	: มีการประเมินความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทุกปีงบประมาณ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ให้เกิดการพัฒนา ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป
๓.ด้านการรักษาไว้และ แรงจูงใจ	๓.๑ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ให้ทุกคนในองค์กรได้รับรู้	: ประชาสัมพันธ์ข้อมูลทางเว็บไซต์ เพื่อให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน และตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งของทุกตำแหน่ง
	๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลบุคลากร ในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	: ดำเนินการปรับปรุงข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ตามระยะเวลาที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดทุกระยะให้เสร็จแล้วครบถ้วนสมบูรณ์
	๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เป็นธรรมเสมอภาคและตรวจสอบได้	: มีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำกับ ดูแล และติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบ พิจารณาผลการประเมินจากผู้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการใช้ดุลพินิจ และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
	๓.๔ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	: จัดกิจกรรมต่างๆขึ้นภายในและภายนอกหน่วยงาน ดังนี้ - กิจกรรม ๕ ส./Big Cleaning Day เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน และสร้างความสามัคคีให้กับบุคลากรในองค์กรได้ทำกิจกรรมร่วมกัน - จัดกิจกรรมปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณโดยรอบอบต.

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๔.ด้านคุณธรรมจริยธรรม และวินัยข้าราชการ	๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลไรร้อย ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	: ประชาสัมพันธ์ในประกาศและเว็บไซต์ให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลไรร้อย ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการปฏิบัติตนให้เหมาะสมและถูกต้องตามหลักและวิธีการทางราชการ
	๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	: ดำเนินการจัดทำคำสั่งแบ่งงานและมอบหมายงานทุกส่วนราชการ ดังนี้ ๑.คำสั่ง อบต.ไรร้อย ที่ ๙๗๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ เรื่องการมอบหมายงานในหน้าที่ให้พนง.ส่วนตำบลสำนักปลัด ๑.คำสั่งอบต.ไรร้อย ที่ ๙๗๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ เรื่องการมอบหมายงานในหน้าที่ให้พนง.ส่วนตำบลกองคลัง ๒.คำสั่งอบต.ไรร้อย ที่ ๙๗๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ เรื่องการมอบหมายงานในหน้าที่ให้พนง.ส่วนตำบลกองช่าง ๓.คำสั่งอบต.ไรร้อย ที่ ๙๗๕/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ เรื่องการมอบหมายงานในหน้าที่ให้พนง.ส่วนตำบลกองการศึกษาฯ ๔.คำสั่ง อบต.ไรร้อย ที่ ๙๗๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ เรื่องการมอบหมายงานในหน้าที่ให้พนง.ส่วนตำบลกองสาธารณสุขฯ ๑.คำสั่งอบต.ไรร้อย ที่ ๙๗๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒ พ.ย. ๒๕๖๓ เรื่องการมอบหมายงานในหน้าที่ให้พนง.ส่วนตำบลกองสวัสดิการสังคม ๑.คำสั่ง อบต.ไรร้อยที่ ๙๗๘/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒ พ.ย. ๒๕๖๓ เรื่อง การมอบหมายงานในหน้าที่ให้พนง.ส่วนตำบลกองส่งเสริมการเกษตร



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลไร่น้อย

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment :ITA)

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่น้อย จึงขอกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่น้อย โดยสำนักปลัดดำเนินการวางแผนอัตราากำลังคน สรรหาตามคุณสมบัติที่กำหนดและเลือกสรรคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่น้อยให้เกิดประสิทธิภาพ และเป็นไปตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อการกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่น้อย

๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

๑.๓ การรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง แจ้งประชาสัมพันธ์ให้องค์การบริหารส่วนตำบลอื่นที่ใกล้เคียง แจ้งจังหวัดประกาศทางเว็บไซต์ ปิดประกาศ ณ บอร์ดประชาสัมพันธ์องค์การบริหารส่วนตำบลไร่น้อย เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มแรงงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากหัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานของตำแหน่งที่จะสรรหาและเลือกสรร ให้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้มีประสบการณ์ในงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งนั้น ทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถและเป็นคนดี สอดคล้องตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ

๑.๕ การคัดเลือกบุคคลและเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติโดยความเป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง

๒. ด้านการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่น้อย โดยสำนักปลัด ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรเตรียมความพร้อมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่น้อยได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

/๒.๑ จัดทำและดำเนินการ...

-๒-

๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของทุกส่วนราชการ

๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบ E-Learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลาอย่างเป็นระบบ

๒.๕ ดำเนินการประเมินพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่กำหนด

๒.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลไร่น้อย

๓. ด้านการรักษาไว้ และแรงจูงใจ

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่น้อย โดยสำนักปลัด ต้องมีการวางกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ปรับปรุงฐานข้อมูลของบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่มีประสิทธิภาพ และยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนตำบลไร่น้อย แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ให้ทุกคนในองค์กรได้รับรู้

๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้วไข ปรับปรุงข้อมูลบุคลากร ในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน

๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และตรวจสอบได้

๓.๔ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบ การปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงาน และคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน

๓.๕ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ

๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลไร่น้อย ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น

๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามนโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและนโยบายการป้องกันและต่อต้านการทุจริตของอบต. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นางสาวรัชญา อุดมมา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่สีสุก