



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง

ที่ ยส ๗๘๕๐๑/..... วันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง การกำหนดการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง ได้กำหนดการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง จึงได้กำหนดการดำเนินการตามนโยบายฯ รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมานี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวสารศิริพร สานุลันต์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอแนะ หัวหน้าสำนักปลัด อบต.หัวเมือง.....

(นางสาวสายฝน ชนะสิทธิ์)
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

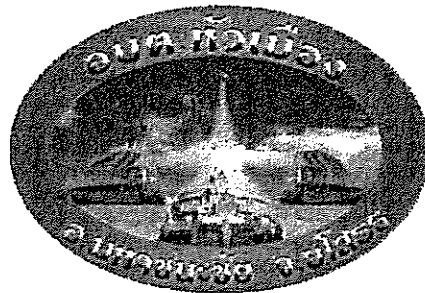
ข้อพิจารณา/ข้อเสนอแนะ ปลัด อบต.หัวเมือง.....

(นายพรรัตน์ นาเวียง)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอแนะ นายก อบต.หัวเมือง.....

(นายนิกร ศิริศักดิ์สกุล)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง

การดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหาร
และพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖



รายละเอียดการดำเนินงานที่ ๕ ของแผน
issuu.com/ksnphd-2014/issuu

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง
อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร

การเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร(การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ) การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานงาน การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑.นโยบายการวิเคราะห์อัตรากำลัง

เป้าหมาย

วางแผนสนับสนุน และส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความพร้อมและคล่องตัวในการขับเคลื่อน ภารกิจขององค์กร เพียงพอต่อการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร

กลยุทธ์

๑. ทบทวน วิเคราะห์และปรับปรุงโครงสร้าง ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง
๒. แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนด หรือปรับลด อัตรากำลังให้เหมาะสมกับปริมาณงาน ความต้องการ และสอดคล้องกันกับภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร
๓. การสรรหา บุคลากรตามแผนอัตรากำลังแผน ๓ ปี เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจในทุกหน่วยงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง
๔. บรรจุแต่งตั้ง สรรหา บุคลากรที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๕. การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติโดยความเป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง

๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

เป้าหมาย

เพื่อให้สรรหาและคัดเลือก มีความเป็นธรรมและถูกต้องตามระเบียบและวิธีการที่จะทำให้ได้มาซึ่งบุคลากรตามที่ต้องการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้องค์กร มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมทั้งในด้านปริมาณ และคุณภาพ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้

กลยุทธ์

๑. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบคัดเลือกจากตัวแทนหน่วยงานที่ระเบียบกำหนด
- ๒.มีการประกาศหลักเกณฑ์การรับสมัคร และการประกาศประชาสัมพันธ์ตามช่องทางต่าง ๆ
๓. มีการดำเนินการรับสมัคร และตรวจสอบคุณสมบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๔. มีการประกาศรายชื่อผู้ผ่านการตรวจสอบคุณสมบัติตามประกาศ โดยคณะกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติ
๕. มีการประกาศกำหนดวัน เวลา สถานที่ และหลักสูตรการสอบ ให้ประชาชนทราบ
๖. มีการดำเนินการคัดเลือกโดยคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์วิธีการที่กำหนดในประกาศ
๗. มีการประกาศผลการสอบคัดเลือกตามผลคะแนนที่ได้อย่างเปิดเผยให้ประชาชนทราบ
๘. มีการรายงานผลการคัดเลือกให้ผู้บริหาร และ ก.อบต.จังหวัดทราบ
๙. มีการบรรจุแต่งตั้งตามลำดับที่สอบได้

๓. นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน

เป้าหมาย

การประเมินผลการทำงานนั้นถือเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างยิ่ง นอกจากจะใช้ประเมินความสามารถตลอดจนศักยภาพของพนักงานแล้ว การประเมินผลนี้ยังถือเป็นแรงจูงใจสำคัญของการทำงาน รวมถึงมีผลต่อการประเมินการตอบแทน ตั้งแต่เงินเดือน ไปจนถึงโบนัสและสวัสดิการ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ต่างก็เป็นแรงกระตุ้นชั้นดีที่จะทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น สิ่งสำคัญที่สุดต้องประเมินผลอย่างตรงไปตรงมา เที่ยงตรง ถูกต้อง ชัดเจน และไม่อคติ เพื่อเกิดความยุติธรรม

กลยุทธ์

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความชัดเจน มีหลักฐาน และให้เป็นตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่ ก.อบต.กำหนด
๒. การกำหนดตัวชี้วัด พิจารณาวิธีการถ่ายถอดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน รวมทั้งระบุพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ตามแบบที่ ก.อบต.กำหนด
๓. ให้นายกองคํการบริหารส่วนตำบลหัวเมือง หรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมาย ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบลผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๔. นโยบายการเลื่อนขึ้นเงินเดือนและค่าตอบแทน

เป้าหมาย

มีการกำหนดอัตรา ขึ้นเงินเดือนและค่าตอบแทน และสวัสดิการ สำหรับข้าราชการพนักงานจ้างไว้อย่างชัดเจน การกำหนดอัตราค่าตอบแทนจะต้องกำหนดอย่างมีเหตุผล เป็นระบบ มีความเป็นแบบอย่างเดียวกันและสามารถอธิบายได้ นำผลการปฏิบัติงานมาเป็นหลักในการพิจารณาด้วยความยุติธรรม เพื่อ

กลยุทธ์

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความชัดเจน มีหลักฐาน และให้เป็นตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่ ก.อบต.กำหนด
๒. การกำหนดตัวชี้วัด พิจารณาวิธีการถ่ายถอดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน รวมทั้งระบุพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ตามแบบที่ ก.อบต.กำหนด
๓. ให้นายกองคํการบริหารส่วนตำบลหัวเมือง หรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมาย ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบลผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๕. นโยบายการสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร

เป้าหมาย

เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของบุคลากรให้ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบจริยธรรม เป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละและมีจิตสำนึกที่จะสนองคุณแผ่นดิน ด้วยการกระทำทุกสิ่งเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและประเทศชาติ

๒. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละและมีความรับผิดชอบ

๓. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

๔. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๕. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดประโยชน์ ผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๖. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถและตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

กลยุทธ์

๑. แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น


๒. ให้ผู้บังคับบัญชา หมอຍงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นทางการ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๓. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

แบบรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
 องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง อำเภอมหาสารคาม จังหวัดยโสธร

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	หมายเหตุ
๑.นโยบายการวิเคราะห์อัตรากำลัง	เปิดกรอบอัตรากำลัง ๑.เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๒.ผ.อ.กองสาธารณสุขฯ ๓.ผ.อ.กองส่งเสริมการเกษตร ๔.นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	ไม่ใช้งบประมาณ	-มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๔/๒๕๖๖ ลว. ๒๘ เมษายน ๒๕๖๖
๒.นโยบายการสรรหาและคัดเลือก	๑.สอบคัดเลือกเจ้าพนักงานสาธารณสุข ๒. รับโอน ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด	ไม่ใช้งบประมาณ	มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ ลว. ๒๕ มกราคม ๒๕๖๖

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	หมายเหตุ
๓. นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน	จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ครบทุกตำแหน่ง ตามรอบประเมิน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕-๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	ไม่ใช้งบประมาณ	
๔. นโยบายการเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าตอบแทน	พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าตอบแทน ทุกตำแหน่ง	ไม่ใช้งบประมาณ	
๕. นโยบายการสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร	๑. มีการประชุม ติดตามผลการปฏิบัติงาน การประชุมประจำเดือน ๒. มีการจัดโครงการ สัมมนาศึกษาดูงาน นอกสถานที่	งบประมาณตั้งจ่ายในการจัดโครงการฝึกอบรมฯ จำนวน ๓๕๐,๐๐๐ บาท	


ผู้รายงาน
(นางสาวศิริพร สานสันต์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ