



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล โทร ๐๔๕- ๒๕๑๘๓๕

ที่ อบ ๗๗๗/๐๑/

วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยให้ครอบคลุมด้านโครงสร้าง การบริหารอัตรากำลัง ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย การสรรหาคandidateคนเก่ง การพัฒนาบุคลากร ด้านการสร้างควมก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดี และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผลักดันวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กรประสบความสำเร็จ และประกาศให้ทราบโดยทั่วกันไปแล้ว นั้น

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง ขอส่งแผนการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบและพิจารณา แก้ไขเปลี่ยนแปลงปรับปรุงให้ครอบคลุม และครบทุกด้าน รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

(นางชวัลรัตน์ คงนิล)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ข้อพิจารณา /ข้อเสนอแนะ /ข้อคิดเห็น.....

(นายคริสโตเฟอร์ยรร สาระวรรณ)

หัวหน้าสำนักปลัด

ข้อพิจารณา /ข้อเสนอแนะ /ข้อคิดเห็น.....

ว่าที่ร้อยโท

(วิชชัย มาลัย)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง

อนุมัติ

(นายสกล โสมะเกษตริน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง

**การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ของ องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน  
(๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)**

ประเด็นนโยบาย	แนวทางปฏิบัติ	ผลการดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้	หมายเหตุ
๑.การวางแผนกำลังคน	การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	<p>๑.มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดโครงสร้างอัตรากำลังและการจัดตำแหน่งให้มีความเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ภารกิจ ปริมาณงานของหน่วยงาน ใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง ได้แก่ การวางแผนในการสรรหาบุคลากรเพื่อทดแทนอัตรากำลังที่เกษียณอายุ ลาออกหรือโอน (ย้าย) การใช้อัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว</p> <p>๒. มีการทบทวนและปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับภารกิจและสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้มีโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสมและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการดำเนินงาน บทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง โดยการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม หรือพิจารณาขยับเลิกตำแหน่งที่ไม่มีความจำเป็น เพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒</p>	-	

ประเด็นนโยบาย	แนวทางปฏิบัติ	ผลการดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้	หมายเหตุ
๒.ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	การสรรหาบุคลากรเพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	<p>๑. การขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้จาก กสธ. เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน</p> <p>๒. การรับโอนพนักงานเทศบาล พนักงานส่วนท้องถิ่น ประเภทอื่น หรือข้าราชการประเภทอื่น เพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่างจากการโอน การย้าย การลาออกจากราชการ เช่นตำแหน่ง นายช่างโยธา</p> <p>๓. ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างกำหนดเพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่าง</p>	-	
๓.การประเมินผลการปฏิบัติงาน	มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปใช้ในการพิจารณา ความดี ความชอบต่างๆ เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน การเลื่อนระดับ การต่อสัญญาจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น ให้มีความเหมาะสมเป็นธรรมและโปร่งใส	<p>๑. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานีกำหนด ปีละ ๒ ครั้ง</p> <p>๒. มีการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงาน โดยคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้</p> <p>๓. นำผลการประเมินไปใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน เลื่อนระดับ การต่อสัญญาจ้างฯลฯ</p>	-	

ประเด็นนโยบาย	แนวทางปฏิบัติ	ผลการดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้	หมายเหตุ
<p>๔. การส่งเสริมจริยธรรม และการรักษาวินัยของบุคลากร ในหน่วยงาน</p>	<p>จัดทำประกาศหลักเกณฑ์ เกี่ยวกับจริยธรรมของบุคลากร นโยบายมาตรฐานทาง คุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส ข้อบังคับว่าด้วย จรรยาข้าราชการและ แผนป้องกันการทุจริตของ องค์การบริหารส่วนตำบล คูเมือง</p>	<p>๑. ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วน ตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วน ตำบลคูเมือง</p> <p>๒. จัดทำนโยบายมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม ความ โปร่งใสและข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนตำบลคูเมือง</p> <p>๓. มีแผนป้องกันการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบล คูเมือง เพื่อใช้เป็นแผนการดำเนินงานในการป้องกันและ แก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน</p> <p>๔. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรประพฤติ ปฏิบัติตน ตามประกาศคุณธรรมจริยธรรม วินัยของข้าราชการและ มีส่วนร่วมในกิจกรรมตามแผนการป้องกันการทุจริตของ องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง</p> <p>๕. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ตลอดจนควบคุม กำกับ ดูแล ติดตามความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติ ตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>-</p>	
<p>๕. การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อ ปฏิบัติงานตามภารกิจของ หน่วยงาน</p>	<p>ประกาศรับโอน ย้าย พนักงาน ส่วนตำบลมาดำรงตำแหน่ง ที่ว่าง สอบเปลี่ยนสายงาน พนักงานส่วนตำบล การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อน ระดับที่สูงขึ้น รวมถึงการ ดำเนินการสรรหาและ เลือกรับพนักงานจ้าง</p>	<p>๑. ดำเนินการประกาศรับโอน ย้าย พนักงานส่วนตำบล และข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือประกาศรับสมัครสอบเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น โดยการ เผยแพร่ประกาศผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์และเว็บไซต์ของ หน่วยงาน พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอก เพื่อการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>-</p>	

ประเด็นนโยบาย	แนวทางปฏิบัติ	ผลการดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้	หมายเหตุ
		<p>๒.การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติโดย ความเป็นธรรม เสมอภาคและยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคคลที่มี ความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง</p> <p>๓.แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร พนักงานจ้างเพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและ เป็นคนดี คนเก่ง สอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน</p>	-	
<p>๖. การพัฒนาบุคลากร</p>	<p>จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล คูเมือง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p>	<p>๑.ใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ เป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละ ตำแหน่งให้ตรงกับตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ ได้รับมอบหมาย</p> <p>๒. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงาน ให้เป็นไป ตามแผนพัฒนาบุคลากร โดยการจัดฝึกอบรมเอง และการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น</p> <p>๓.มีการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge Management) โดยนำเอาองค์ความรู้ในแต่ละสาขา มาถ่ายทอด แลกเปลี่ยน เรียนรู้ระหว่างกัน และเก็บรวบรวม ให้เป็นหมวดหมู่เพื่อสะดวกต่อการศึกษาค้นคว้าและนำไป เผยแพร่ทางเว็บไซต์เพื่อให้บุคคลทั่วไปได้ ศึกษา</p> <p>๔.นำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างเพียงพอและเหมาะสม</p>	<p>ตามข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๖</p>	

ประเด็นนโยบาย	แนวทางปฏิบัติ	ผลการดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้	หมายเหตุ
<p>๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<p>ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพแต่ละตำแหน่งให้บุคลากรทราบ</p>	<p>๑.ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรทุกประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ให้บุคลากรทุกตำแหน่งรับทราบ                      ๒.ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศ ศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้เป็นปัจจุบันเพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน                      ๓.สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนา เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ในหลักสูตรตามตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบและสอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร</p>	<p>ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖</p>	
<p>๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต</p>	<p>เสริมสร้างความมั่นคงขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดีและความพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดีคนเก่ง และทำคุณประโยชน์ไว้กับองค์กร</p>	<p>๑.ปรับปรุงสภาพแวดล้อม จัดสถานที่ทำงานให้สะอาดปลอดภัย เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน                      ๒.มีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอ                      ๓.จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีร่วมกัน เช่น การเล่นกีฬาทุกบ่ายวันพุธ มีสถานที่ออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ                      ๔.มีการแสดงมุทิตาจิตสำหรับผู้เกษียณอายุราชการ ฯ                      ๕.มีเครื่องมือในการดับเพลิงไว้ในอาคารอย่างเพียงพอ                      ๖.มีสวัสดิการของข้าราชการตามสิทธิที่มี เช่น ค่าศึกษาบุตร ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล</p>	<p>-</p>	