ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง
เรื่อง การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

****

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้า และบุคลากรของท้องถิ่นให้เป็นผู้มีศักยภาพสูง เพื่อเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การพัฒนาศักยภาพ และสามารถพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมายและมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ นโยบายภาครัฐ โปร่งใส เป็นธรรม รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง และได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. <u>ด้านการสรรหา</u>

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ดำเนินการวางแผนกำลังคน สรรหาคนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเลือกสรรคนดีคนเก่งเพื่อมาปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

<u>แนวทางปฏิบัติ</u> ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกำหนดกรอบอัตรากำลังเพื่อรองรับต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง

๑.๒ ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นการสรรหาภายในห้วงระยะเวลาทุก ๖๐ วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง

๑.๓ การรับโอนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ต้องประกาศทางเว็ปไซต์ อบต.หนองแวง และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

<u>การดำเนินการ</u> **ดังนี้**

๑.๑ ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

๑.๒ ได้ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลทั้งสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติเพื่อให้มาดำรงตำแหน่งโดยการร้องขอให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสถ.) ดำเนินการสรรหาให้ ในการนี้ ได้มีขึ้นบัญชีการสอบแข่งขันมาบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ระดับปฏิบัติการ ๑ อัตรา และได้ดำเนินการรับโอน ๒ อัตรา ได้แก่ สายงานผู้บริหาร ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง ๑ อัตรา สายงานผู้ปฏิบัติ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑ อัตรา

๑.๓ ได้ดำเนินการโดยการจัดทำประกาศรับโอน (ย้าย) และประชาสัมพันธ์ทางเว็ปไซต์ อบต. หนองแวง และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒. <u>ด้านการพัฒนา</u>

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานครู อบต. เพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของ อบต.หนองแวง พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

<u>แนวทางปฏิบัติ</u> ดังนี้

๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรภายในหน่วยงานแต่ละตำแหน่ง

๒.๒ ดำเนินการตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปี โดยการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมความรู้ตามสายงานของแต่ละตำแหน่ง

๒.๓ จัดองค์ความรู้ภายในองค์กร (Knowledge Management : KM) ได้แก่ ความรู้ด้านแผนงาน การบริหารงานบุคคล งบประมาณ การคลัง หรืออื่นๆ ที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานและพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็ง

<u>การดำเนินการ</u> ดังนี้

๒.๑ ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของ อบต.หนองแวง

๒.๒ ดำเนินการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงานและตำแหน่ง

๒.๓ จัดทำองค์ความรู้ภายในองค์กร (Knowledge Management : KM) ได้แก่

๒.๓.๑ การจัดการความรู้เรื่อง บำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น

๒.๓.๒ การจัดการความรู้เรื่อง ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

๓. <u>การรักษาคนดีคนเก่งไว้กับองค์กร</u>

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ต้องทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างที่มีประสิทธิภาพ และยกย่อง ชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร

<u>แนวทางปฏิบัติ</u> ดังนี้

๓.๑ กำหนดให้จัดกิจกรรมแข่งขันกีฬาบุคลากรสัมพันธ์เป็นประจำทุกปี เพื่อให้กีฬาเป็นสื่อกลางในการเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีของบุคลากรในหน่วยงาน รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างสุขภาพให้แข็งแรง

๓.๒ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แจ้งเวียนให้ข้าราชการในหน่วยงานรับทราบ

๓.๓ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน

๓.๔ จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลดีเด่น พนักงานครู อบต. ดีเด่น เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กร และหากมีบุคลากรที่ประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่างให้ผู้บังคับบัญชารายงานให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงรับทราบเพื่อพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ

๓.๕ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานจ้างเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงกำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างเป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด หากมีพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. หรือพนักงานจ้างร้องเรียน ต้องการขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและรีบนำเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงทราบโดยด่วน

<u>การดำเนินการ</u> ดังนี้

๑. จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานและแจ้งเวียนให้บุคลากรในสังกัดทราบ
๒. มีการบันทึกข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน

<u>๔. ด้านการใช้ประโยชน์</u>

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง โดยทุกส่วนราชการต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

<u>แนวทางปฏิบัติ</u> ดังนี้

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนตำบลและมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงทราบโดยเร็ว

๔.๒ การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถและประโยชน์สูงสุด และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) กำหนด

<u>การดำเนินการ</u> ดังนี้

๔.๑ มีการจัดทำประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกาศให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนรับทราบและถือปฏิบัติ

๔.๒ มีการดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติในการประเมินผลงานข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตำแหน่ง ครู เพื่อให้มีวิทยฐานะครูชำนาญการ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายนิคม อบมาลี)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ (รอบ ๖ เดือน)

(๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔)

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ (รอบ ๖ เดือน)

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
นโยบายการสรรหา	๑.จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดตำแหน่งรองรับภารกิจ ๒. สรรหาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู โดยประกาศประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่น ๓. รับโอนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู โดยประกาศประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่น ๔. แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง	๑.ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ๒.ได้ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลโดยร้องขอให้กสถ.ดำเนินการสอบ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ได้แก่ นางสาวทัศวรรณ พงษ์สะพัง ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ๓.ดำเนินการรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ อัตรา ได้แก่ ๑.นายสุชาติ ปานจำรูญ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง ๒.นายเจริญ ตองเงิน ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๓.ไม่ได้ดำเนินการสรรหา เนื่องจากอยู่ในช่วงสถานการณ์โควิด ๑๙

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
นโยบายการพัฒนา	๑.จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในหน่วยงานแต่ละตำแหน่ง ๒.จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน ๓.จัดองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge Management:KM)	๑.ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ๒.ดำเนินการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน (คำสั่งเดินทางไปราชการ) ๓.จัดองค์ความรู้ในองค์กร (ลงในเว็บไซต์อบต.)
นโยบายด้านการรักษาคนดีคนเก่งไว้กับองค์กร	๑.กำหนดให้จัดกิจกรรมแข่งขันกีฬาอปท.สัมพันธ์ประจำทุกปี ๒.จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ๓.ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศ LHR ให้เป็นปัจจุบัน ๔.จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร ๕.ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูอบต. และพนักงานจ้าให้เป็น	๑.ยังไม่ได้ดำเนินการเนื่องจากสถานการณ์โรคติดต่อ (covid –๑๙) ๒.ได้ดำเนินการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานประชาสัมพันธ์ลงเว็บไซต์อบต. ๓.ได้ดำเนินการปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศ (LHR) เป็นปัจจุบัน ๔.จัดทำโครงการยกย่องผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการ ๕.ดำเนินการประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานและแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานและคณะกรรมการเลื่อนขั้นเงินเดือน
ด้านการใช้ประโยชน์	๑.ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ควบคุมกำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาตามระเบียบวินัยตามประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ๒.พิจารณาแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูอบต. ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ	๑.จัดทำประมวลจริยธรรมของข้าราชการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ และคำสั่งมอบหมายงานพนักงานแต่ละตำแหน่ง ๒.ดำเนินการประเมินพนักงานครู อบต. เพื่อแต่งตั้งและให้มีวิทยฐานะชำนาญการ จำนวน ๒ ราย ได้แก่ ๑.นางสาวสุพัตรา ไชยสงค์ ๒.นางสาวอมรพรรณ พานนนท์