

รายงานการดำเนินการตามนโยบาย
การบริหารทรัพยากรบุคคล ปี พ.ศ.2566



องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทอง
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.2540 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561 – 2580) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทอง จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้ เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป ดังนี้

เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและองค์กรมีประสิทธิภาพ ได้มีการใช้เครื่องมือทาง สถิติและตัวชี้วัดต่างๆ ในการวางแผนอัตรากำลัง โดยเปรียบเทียบภารกิจการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพใน การบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กร ต่อไป

เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การสรรหาบุคลากรเชิงรุก เป็นสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทอง จึงมีประกาศรับสมัคร พนักงานจ้างในระบบเปิด และการรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นตาม ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล สำหรับการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทอง ให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับความเป็นคนดี การสรรหา และคัดเลือก บุคลากรจะดำเนินการผ่านการพิจารณาร่วมกันของ คณะกรรมการแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไป อย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับ ตำแหน่งงาน รวมทั้งใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือที่ทันสมัย มาสนับสนุน ซึ่ง มุ่งส่งเสริมให้บุคลากรนั้นๆ ประสบความสำเร็จในสายวิชาชีพ และจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กร และดำเนินการดังต่อไปนี้

2.2.2 มอบเกียรติบัตรให้กับพนักงานดีเด่นที่ผ่านการคัดเลือกประจำปีงบประมาณ ปีละ 3 คน

2.2.3 จัดทำประกาศยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานดีเด่นประจำปีงบประมาณ

3. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

อบต.เมืองทอง มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไป ตาม นโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงาน โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานจากเป้าหมายของ องค์กร ลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินผลขีดความสามารถต่างๆ อบต. นำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของพนักงานและผู้บริหารเพื่อ นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

4.นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

อบต.เมืองทอง นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุน การบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้อง และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น การสรรหาและ เลือกรสรรพนักงานส่วนตำบล (การประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล การรับสมัครพนักงานจ้าง) ระบบ กระบวนการเอกสาร อิเลคทรอนิกส์ ระบบการจัดการข้อมูลความรู้และการประเมินขีดความสามารถ และการ จัดทำแผนพัฒนา บุคลากร ระบบการบริหารสวัสดิการสังคม (เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ติดเชื้อ HIV) ระบบ ประกาศการ จัดซื้อจัดจ้างภาครัฐผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (EGP) ระบบบันทึกบัญชี (E-laas) ระบบ ศูนย์ข้อมูล บุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติ (LHR) นอกจากนั้น เทศบาลตำบลจังหาร ได้ใช้ข้อมูลต่างๆ นี้ ไปใช้สนับสนุนการ ตัดสินใจและการ กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

5 นโยบายการพัฒนาบุคลากร

อบต.เมืองทอง มีการกำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ ตามความรับผิดชอบ สอดคล้องกับความสามารถของพนักงานในทุกระดับภายในองค์กร โดยมีการประเมิน และวิเคราะห์ค่างานตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้มีความเป็นปัจจุบันตลอดเวลาและเหมาะสมกับระดับ หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละ ตำแหน่งให้สอดคล้องกับการดำเนินขององค์กร เพื่อให้พนักงานได้รับ ผลตอบแทน สิทธิประโยชน์และ สวัสดิการ ที่เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย อย่างเป็นธรรม

6 นโยบายส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ท้องถิ่น,จัดทำ กิจกรรมโครงการที่เป็นประโยชน์สอดคล้องกับแผนงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ประพฤติ ปฏิบัติตาม คุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ

7 นโยบายด้านสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่าง ต่อเนื่องด้านการส่ง บุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร สนับสนุนให้ บุคลากรได้รับ การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีการติดตามและประเมินผลบุคลากรที่เข้ารับการอบรมทั้งก่อนและ หลังการ ฝึกอบรม อบต.เมืองทอง ให้ความสำคัญอย่างมากกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. และพนักงานส่วนตำบลทุกระดับภายในองค์กร รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบ 2 ทาง เพื่อรับฟังความ คิดเห็น ต่างๆ แลกเปลี่ยนแนวคิดมุมมอง นำเสนอ แนวคิดใหม่ๆ เชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน และนำผลที่ได้ไป ปรับปรุง แนวทางการดำเนินงานและกระบวนการ ต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และส่งเสริมการทำงานเป็น

ทีม โดย มุ่งเน้นการ สร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในปีที่ ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทอง จึงจัดกิจกรรมต่างๆ มากมาย เช่น การจัดกิจกรรมทำความสะอาดใน สำนักงาน อบต. (กิจกรรม 5 ส.) การจัดกิจกรรมจิตอาสาร่วมกับประชาชน ทั่วไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 5 มกราคม 2566



(นายทองลวัน ปรานระจุม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทอง

การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2566
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทอง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทอง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ได้ดำเนินการตามนโยบายบริหารทรัพยากร บุคคล ดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการตามนโยบายวิเคราะห์อัตรากำลัง
2. ดำเนินการตามนโยบายการสรรหาคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน
3. ดำเนินการตามนโยบายการประเมินการปฏิบัติงาน
4. ดำเนินการตามนโยบายบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยี
5. ดำเนินการตามนโยบายการพัฒนาบุคลากร
6. ดำเนินการตามนโยบายส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม
7. ดำเนินการตามนโยบายด้านสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ
8. ดำเนินการตามนโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร ดังต่อไปนี้

ประเด็น นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
1.นโยบายวิเคราะห์ อัตรากำลัง	-กำหนดตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน 1 อัตรา	- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังเพื่อกำหนดตำแหน่ง ใหม่เพิ่ม รองรับภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน (วิเคราะห์ภาระงาน การเตรียมข้อมูล การระดมความคิดของคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร และผู้ที่เกี่ยวข้อง)	-
2 นโยบายการสรร หาคคนดี คน เก่ง เพื่อ ปฏิบัติงานตาม ภารกิจของหน่วยงาน	-ประกาศสรรหาเลือกสรร พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งคนสวน ประกาศ อบต.เมืองทอง เรื่องการรับสมัครบุคคลเข้ารับการศึกษาเลือกสรร เป็นพนักงานจ้าง ลงวันที่ 14 ธันวาคม 2565	ขั้นตอนการสรรหาดำเนินการอย่างสุจริต โปร่งใส และเป็น ธรรม ทุกขั้นตอน ตั้งแต่การแต่งตั้งกรรมการสอบ การ ประกาศรับสมัคร การจับสลากออกข้อสอบ การส่งข้อสอบ การตรวจข้อสอบ	-

ประเด็น นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
3 นโยบายการประเมินการปฏิบัติงาน	อบต.เมืองทองมีการ ประกาศ กำหนดหลักเกณฑ์ เงื่อนไข เกี่ยวกับการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน พนักงานส่วนตำบล พนักงาน ครู พนักงานจ้าง ลง วันที่ 29 กันยายน 2565	อบต.เมืองทองมีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล อย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตาม นโยบาย และกลยุทธ์ของทุกสาย งาน โดยแต่งตั้งคณะกรรมการ กลั่นกรองผลการประเมินการ ปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง	-
4.นโยบายบริหาร และการ พัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วย เทคโนโลยี	-ประกาศรับสมัครตำแหน่ง คน สวน -ประกาศรับโอนพนักงานส่วน ตำบล -การบันทึกข้อมูลระบบ บุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) -การบันทึกข้อมูลระบบค่า รักษาพยาบาลบุคลากร ท้องถิ่น	อบต.เมืองทอง นำเทคโนโลยีมา ประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากร บุคคล เพื่อสนับสนุน การบริหาร ทรัพยากร บุคคลให้เกิดความ รวดเร็วถูกต้อง และเกิด ประสิทธิภาพสูงสุด เช่น การสรร หาและเลือกสรรพนักงานส่วน ตำบล (การประกาศ รับโอนย้าย พนักงานส่วนตำบล การรับสมัคร พนักงาน) ระบบ กระบวนการ เอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ระบบการ จัดการข้อมูล ความรู้และการ ประเมินขีดความสามารถ และการ จัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร ระบบ การบริหารสวัสดิการสังคม (เบี้ย ยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ ดิตเชื้อ HIV) ระบบประกาศการ จัดซื้อจัดจ้างภาครัฐผ่านระบบ อิเล็กทรอนิกส์ (EGP) ระบบ บันทึก บัญชี (E-laas) ระบบศูนย์ข้อมูล บุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติ (LHR) นอกจากนั้น เทศบาลตำบลจังหาร ได้ใช้ ข้อมูลต่างๆ นี้ ไปใช้สนับสนุน การตัดสินใจและการกำหนด นโยบายการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ให้องค์กร ประสบ ความสำเร็จอย่างยั่งยืน	32,000 บาท

ประเด็น นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
5 นโยบายการพัฒนาบุคลากร	อบต.เมืองทอง มีการกำหนดผลตอบแทนสิทธิ ประโยชน์ และสวัสดิการ ต่างๆ ความรับผิดชอบ สอดคล้องกับความสามารถ ของพนักงานในทุกระดับ ภายในองค์กร โดยมีการ ประเมิน และวิเคราะห์ค่า งานตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งให้มีความเป็น ปัจจุบันตลอดเวลาและเหมาะสมกับระดับ หน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละ ตำแหน่งให้ สอดคล้องกับ การดำเนินขององค์กร เพื่อให้พนักงานได้รับ ผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย อย่างเป็น ธรรม	-มีการส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน -มีนโยบายส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในการพัฒนาองค์กร	100,000 บาท 10,000 บาท
6 นโยบายส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	-กิจกรรมส่งท้ายปีเก่า ต้อนรับปีใหม่ -จับฉลากของขวัญวันส่ง ท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ -ประเพณีลอยกระทง	สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรม ท้องถิ่น จัดทำกิจกรรม โครงการที่เป็นประโยชน์สอดคล้องกับแผนงานด้านธรรมนุ บำรุงศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีปฏิบัติตามคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ	- - 90,000 บาท

ประเด็น นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ
7.นโยบายด้านสร้าง ความก้าวหน้าในอาชีพ	อบต.เมืองทอง ส่ง บุคลากรเข้ารับ การศึกษาดูงาน /ฝึกอบรม เพิ่มทักษะ การพัฒนากสิกรรมสู่ระบบเศรษฐกิจ พอเพียง “โคก หนอง นา” และการ สร้างและพัฒนาพื้นที่ต้นแบบในการ พัฒนา คุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎี ใหม่ประยุกต์สู่ “เขตพัฒนาเศรษฐกิจ พอเพียง” ภายใต้งบหัก ค่าตอบแทน ร่วมมือ บทบาทในการเกื้อหนุน ระหว่างวัดและชุมชนให้มี ความสุข อย่างยั่งยืน	อบต.เมืองทองส่งบุคลากรเข้ารับ การฝึกอบรมเพิ่ม ทักษะการ พัฒนากสิกรรมสู่ระบบเศรษฐกิจ พอเพียง “โคก หนอง นา” ทำให้ บุคลากรมีความรู้และนำไปใช้ ในการพัฒนา งานในของ อบต. และ นำไปต่อยอดต่อในชุมชน	-
8 นโยบายสร้าง ความสัมพันธ์และ ผูกพัน ภายในองค์กร	-กิจกรรมส่งท้ายปีเก่า ต้อนรับปีใหม่	อบต.เมืองทอง มีความรัก ความ สามัคคี ในองค์กร ไม่ ว่าจะเป็น คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา และ พนักงานส่วนตำบล ตลอดจนถึง พนักงานจ้างทุกคน รวมทั้งการ สื่อสารภายใน องค์กรแบบ 2 ทาง เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่างๆ แลกเปลี่ยน แนวคิดมุมมอง นำเสนอ แนวคิดใหม่ๆ ให้มี ประสิทธิภาพมาก ขึ้น และ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมโดยมุ่ง เน้นการสร้าง ค่านิยมและ วัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการ ประสานงาน และ การทำงาน ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ จัด กิจกรรมต่างๆ ขึ้น ในหน่วยงาน อบต.เมืองทอง	-

