



การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนขวาง
อำเภอบ้านด่าน จังหวัดบุรีรัมย์

**รายงานการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลโนนขวาง อำเภอบ้านด่าน จังหวัดบุรีรัมย์
ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕**

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนขวาง ได้ตระหนักถึงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และที่คุณค่าในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับเจตนารมณ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) องค์การบริหารส่วนตำบลโนนขวาง จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ และได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เป็นไปตาม กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง โดยได้ดำเนินการ ดังนี้

๑. นโยบายการวางแผนอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนขวางได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนขวาง ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการขึ้นใหม่ คือหน่วยตรวจสอบภายใน และได้กำหนดกรอบตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา เพื่อรองรับภารกิจ ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ ดังนี้

หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กำหนดตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๑ อัตรา

เลขที่ตำแหน่ง ๒๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑

/๒. นโยบาย...

๒. นโยบายการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนขวาง ได้ดำเนินการประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๒๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ตามกรอบอัตรากำลังที่ว่าง จากการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหน่วยตรวจสอบภายใน โดยการสรรหาบุคลากรสายงานผู้ปฏิบัติ ให้ดำเนินการตามแผนการสรรหาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังไม่เกินร้อยละ ๕ ของบุคลากรทั้งหมด

๓. นโยบายการพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนขวาง ได้มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร โดยได้ส่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

๑. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ ของ อปท. และสถานศึกษาในสังกัด ภายใต้รูปแบบการจำแนกแผนงาน/งาน/งบรายจ่าย/ประเภทรายจ่าย (ฉบับใหม่ ๒๕๖๔) ระเบียบว่าด้วยวิธีการงบประมาณของ อปท. พ.ศ. ๒๕๖๓ และระเบียบว่าด้วยรายได้และการจ่ายเงินของสถานศึกษาสังกัด อปท. พ.ศ. ๒๕๖๒”

๒. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การจัดการระบบสารสนเทศเพื่อการวางแผนและประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปี ๒๕๖๔ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e-plan)”

๓. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “วินัยและกระบวนกรทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ของพนักงานส่วนท้องถิ่น หลักปฏิบัติราชการตามมติ ก.กลาง ความเห็นชอบ คณะกรรมการกฤษฎีกา และคำพิพากษาศาลปกครอง”

๔. โครงการฝึกอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๕. โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานด้านสุขาภิบาลอาหาร หลักสูตรการสุขาภิบาลอาหารสำหรับผู้ปฏิบัติงาน (an)”

๖. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร การพัฒนาและแก้ไขปัญหาการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม เด็กแรกเกิด และสวัสดิการชุมชน

๗. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร การจัดการระบบประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา สังกัด อปท. ระดับการศึกษาปฐมวัย/ขั้นพื้นฐาน และแนวทางการจัดทำรายงานการประเมินตนเอง (sar)

๘. โครงการฝึกอบรม การบริหารจัดการงานสวัสดิการตามนโยบายรัฐบาล การบาณาการฐานข้อมูลสวัสดิการสังคม และการพัฒนาคุณภาพชีวิต การจัดการสวัสดิการสังคมเด็กแรกเกิด

๙. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติในการรับเงินและการจ่ายเงินของ อปท. ผ่านระบบ KTB Corporate Online พร้อมศึกษาระเบียบใหม่ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนขวาง กำหนดสภาพแวดล้อมที่ปัจจัยทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงาน มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และพนักงานส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน และมีวิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญ ๆ ซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงใจในการทำงาน

๕. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนขวาง ได้ดำเนินการจัดทำประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโนนขวาง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อประกอบการพิจารณาในเรื่องการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน งานรางวัลประจำปี การเลื่อนและหรือแต่งตั้ง การย้าย การโอน และการรับโอน และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่นๆ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ดังนี้

๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล

๑.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) โดยมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

(ก) ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐) โดยประเมินผลจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และความประหยัดหรือความคุ้มค่า

(ข) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ ๓๐) ประกอบด้วย การประเมินสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสายงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในรอบการประเมินให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

๑.๒ ระดับผลการประเมินในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และปรับปรุง

๑.๓ แบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่ ก.อบต. กำหนดโดยอนุโลม

๒) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มีองค์ประกอบการประเมินจำนวน ๒ องค์ประกอบ คะแนนรวม ๑๐๐ คะแนน ดังนี้

องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน คะแนน ๗๐ คะแนน

องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ คะแนน ๓๐ คะแนน

การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีความชัดเจน มีหลักฐาน และเป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

๒.๒ ระดับผลการประเมินในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูฯ ให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และปรับปรุง

๒.๓ การจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้รับการประเมิน ทั้งนี้ ให้พิจารณาจากข้อตกลงของส่วนตำบล หรือสถานศึกษา หรือหน่วยงานการศึกษา ตามมาตรฐานและภาระงานขั้นต่ำที่ได้มีการจัดทำและกำหนดไว้

๓) การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ

๓.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ให้คำเนิ่งถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) โดยมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

(ก) ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐) โดยประเมินผลจากปริมาณผลงานคุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และความประหยัดหรือความคุ้มค่า

(ข) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ ๓๐) ประกอบด้วย การประเมินสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสายงาน

(ค) การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) ให้กำหนดสมรรถนะให้สอดคล้องกับตำแหน่งและกลุ่มตำแหน่งของลูกจ้างประจำดังนี้

(๑) ลูกจ้างประจำกลุ่มบริการพื้นฐาน ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ โดยกำหนดสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๑

(๒) ลูกจ้างประจำกลุ่มช่างและกลุ่มสนับสนุน ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ โดยกำหนดสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๒

(๓) ลูกจ้างประจำกลุ่มสนับสนุนที่มีชื่อและลักษณะงานเหมือนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงานอย่างน้อย

๓ สมรรถนะเช่นเดียวกับข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในลักษณะงานเดียวกัน โดยกำหนดสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับปฏิบัติงานหรือปฏิบัติการแล้วแต่กรณี

๓.๒ ระดับผลการประเมินและแนวทางการประเมินให้นำแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นมาใช้โดยอนุโลม

๔) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง

๔.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้นั้น โดยมีผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยมีสัดส่วนของงาน ดังนี้

(ก) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๘๐ พิจารณาจาก

(๑) ปริมาณผลงาน

(๒) คุณภาพของงาน

(๓) ประโยชน์ของงาน

(ข) การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๒๐ ให้นำสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบลมาใช้ในการประเมินพนักงานจ้างโดยอนุโลม ดังนี้

(๑) พนักงานจ้างทั่วไป ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะโดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๑

(๒) พนักงานจ้างตามภารกิจ ไม่รวมถึงพนักงานตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ และประเมินสมรรถนะประจำสายงานอย่างน้อย ๓ สมรรถนะ เช่นเดียวกับพนักงานส่วนตำบลในลักษณะงานเดียวกัน โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการในระดับปฏิบัติงานหรือระดับปฏิบัติการแล้วแต่กรณี

/(๓) พนักงานจ้าง...

ตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๒

๔.๒ ระดับผลการประเมินในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และปรับปรุง

๔.๓ แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างให้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

โดยมีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานดังนี้

- รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ (รอบเมษายน ๒๕๖๕) มีพนักงานส่วนตำบลที่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น จำนวน ๓ ราย

๖. นโยบายส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนขวาง ได้จัดทำประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณธรรม และจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนขวาง เพื่อให้บุคลากรในสังกัดยึดถือเป็นหลักเพื่อใช้ประกอบในการปฏิบัติราชการ โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดีซื่อสัตย์และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประชาชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. กรยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
