



รายงานผลการดำเนินการตาม
นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทุ่ง
อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

คำนำ

เอกสารฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อแสดงการดำเนินงานตามนโยบาย และแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทุ่ง เพื่อสรุปผลการดำเนินงานและการขับเคลื่อนตามนโยบายที่กำหนดเป็นประเด็นการพัฒนา ซึ่งเอกสารการรายงานผลการดำเนินงานฉบับนี้มีเนื้อหา ดังนี้

ส่วนที่ ๑ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทุ่ง

ส่วนที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทุ่ง

ส่วนที่ ๓ ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทุ่ง โดยนำเสนอข้อมูลรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจหน่วยงาน การพัฒนาศักยภาพ การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

งานการเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทุ่ง

ส่วนที่ ๑ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทุ่ง

๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การ โอนย้าย และการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความถูกต้องและทันเวลา โดย กำหนดให้มี การทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนงานปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบลเมืองทุ่ง และ จัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อ ใช้เป็นกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบลเมืองทุ่ง

๒.นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การบรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร ให้เป็นไปตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี และตามที่ระเบียบ กฎหมาย กำหนด โดยการสรรหาบุคลากร ยึดหลักความรู้ความสามารถ คุณสมบัติที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับการ เป็นคนดีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการผ่านการ พิจารณาร่วมกันระหว่างหน่วยงานต้นสังกัด คณะกรรมการและผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่าง โปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน

๓.นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม รวมทั้ง เป็นไปตามนโยบายด้าน คุณธรรม ความโปร่งใส โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) ตัวชี้วัดและค่า เป้าหมาย ตลอดจน การ ประเมินผลขีดความสามารถต่าง ๆ โดยนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ เหมาะสม เพื่อนำไปสู่ การ บรรลุพันธกิจของหน่วยงาน อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีการประเมิน สมรรถนะที่สอดคล้องกับ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และนโยบายหน่วยงาน ดังนี้

๓.๑ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และ การ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามประกาศคณะกรรมการ พนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนด

๓.๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจเป็นไปตามผลการปฏิบัติงานจริง และเป็นธรรม

๓.๓ ดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ เลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ และ เลื่อน ค่าตอบแทนของพนักงานจ้างตามภารกิจเป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด

๔. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากร มีการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และเสริมสร้างวินัยของบุคลากร เพื่อเป็นการป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบ โดยเน้นการส่งเสริม และป้องกันมากกว่าการลงโทษ เพื่อสร้างวัฒนธรรมอันดีขององค์กร ให้เป็นที่ยอมรับและเกิดความเชื่อมั่นใน องค์กร โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติโดยจัดทำ คำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรและเป็นปัจจุบัน

๔.๒ ควบคุม กำกับ ดูแลผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย เป็นไปตามประมวล จริยธรรมของข้าราชการ และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลเมืองทุ่งว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ หาก ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานต่อผู้บริหารทราบโดยเร็ว

๔.๓ จัดให้มีโครงการด้านการส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม รวมถึงการให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย ของบุคลากร

๕. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๕.๑ การพัฒนาบุคลากร มีระบบการจัดการข้อมูลความรู้และการประเมินขีดความสามารถ (Competency Assessment) และการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ในการวางแผนฝึกอบรม การ พัฒนาบุคลากร โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกส่วนราชการ

๒) สร้างหรือเผยแพร่ประชาสัมพันธ์บทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบ Elearning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลาอย่างเป็นระบบ

๓) นำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้เป็นระบบงานพัฒนาบุคคล (Human Resource Development System : HRDS)

๔) ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล (E-IDP) ผ่านระบบ HRDS

๕.๒ การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

๑) สรรหาบุคลากรเพื่อสนับสนุนให้การบริหารงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ โดยทำการวางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดทำกรอบอัตรากำลัง และการบริหาร อัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เพื่อให้มีความเหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มี ความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมี

๒) การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะ ยึดถือความรู้ ความสามารถ เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก

๕.๓ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๑) จัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training and Development Roadmap) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้สอดคล้องกับโอกาสและความก้าวหน้าในสายงาน ของตำแหน่ง

๒) ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาในสมรรถนะและทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้ เชี่ยวชาญและมีอากาศก้าวหน้าในสายงานของตำแหน่ง

๖. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต มีระบบจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ เป็นเป็นขวัญและกำลังใจ และพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับ บุคลากร เช่น สวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย สวัสดิการด้านกีฬา โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๖.๑ จัดกิจกรรมสนทนากาสนสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร

๖.๒ จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากรผู้มีคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น

ส่วนที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทุ่ง

สรุปประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด

ความสอดคล้องกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้าน HR และระยะเวลาที่จะดำเนินการ

ที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑.	การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน	๑.พัฒนา/ปรับเปลี่ยน ทักษะคนบุคลากรให้มีวิสัยทัศน์ และเข้าใจในระบบบริหารราชการยุคใหม่ ๒. จัดประชุมเพื่อการรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการในทุกระดับสม่ำเสมอ	๑. ระดับความสำเร็จของการทำงานแบบมีส่วนร่วมงานบรรลุผลตามเป้าหมายทำงานมีความสุข ๒. จำนวนครั้งในการประชุม
๒	มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต	๑. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสม กับภารกิจ ๒. จัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน	๑. จำนวนครั้งในการปรับแผนอัตรากำลัง ๒. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน
๓	ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย	๑. ให้นำพนักงานนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและในชีวิตประจำวัน ๒. จัดสภาพแวดล้อมการทำงานและสวัสดิการ ให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน	๑. จำนวนสวัสดิการ นอกเหนือจากสิ่งที่กฎหมายกำหนด ๒. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการ
๔	มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า	๑. มีระบบการประเมินผลงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้ ๒. มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม ๓. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงาน และ บริการ	๑. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒. ระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

ที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๕	มี ความ โปร่งใส ใน ทุก กระบวนการ ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑. ส่งเสริมให้บุคลากรทุก ระดับ ยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางใน การดำเนินงาน ๒. จัดทำโครงการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม ให้กับ พนักงาน ๓. มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ด้านการบริหารงานบุคคลอย่าง สม่ำเสมอ	๑. มีการประกาศหลักเกณฑ์การ ตัดสินใจหรือการใช้ดุลพินิจของ ผู้บริหารหน่วยงานในเรื่องการ บริหารทรัพยากรบุคคล ๒. มีการจัดเก็บหลักฐานหรือ รายงาน เกี่ยวกับ ด้าน การ บริหารงานบุคคลไว้เพื่อการ ตรวจสอบ ๓. มีการจัดโครงการ/กิจกรรม ด้านคุณธรรมจริยธรรม ๔. จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับ ความไม่โปร่งใสด้านการบริหารงาน บุคคล
๖	สนับสนุนให้ข้าราชการมีการ พัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องมี การแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้และพัฒนาองค์กรให้เป็น องค์กร แห่งการเรียนรู้	๑. มีการจัดอบรมหรือส่ง บุคลากรเข้ารับการพัฒนาความรู้ ทักษะอย่างสม่ำเสมอ ๒. มีการเผยแพร่ และ ประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ให้กับ บุคลากรอื่นได้เรียนรู้ ๓. มีการเก็บรวบรวมองค์ความรู้ ให้เป็นระบบและ หมวดหมู่ ๔. มีการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร	๑. ระดับความสำเร็จในการ เผยแพร่องค์ความรู้ ๒. จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการ รวบรวม ๓. ร้อยละของบุคลากรที่มีการ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
๗	มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มา ใช้ ใน กิจ การ และ กระบวนการบริหารทรัพยากร บุคคล เพื่อปรับปรุงการบริหาร และการ บริการ	๑. มีการนำเทคโนโลยีและ สารสนเทศ มา ใช้ ใน การ ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ๒. มีการพัฒนาความรู้ด้าน IT ของบุคลากร อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ ๓. นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลด ปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์	๑. จำนวนกิจกรรมด้านการ บริหารงานบุคลากรที่ใช้เทคโนโลยี และสารสนเทศมาใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูลและให้บริการ ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ อบรมหรือพัฒนาความรู้ด้าน เทคโนโลยี ๓. ปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์ ลดลง

แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทุ่ง

[illegible]

ส่วนที่ ๓ ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทุ่ง

บัญชีสรุปผลการดำเนินงานตามนโยบาย

นโยบาย	ผลการดำเนินงานตามนโยบาย	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง	มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และประกาศใช้ได้ทันตามกรอบเวลาที่กำหนด การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กร	เป็นการวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณปัจจุบัน และเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงานภารกิจ ถ้าย้อนจากส่วนกลาง ปฏิบัติงานเร่งด่วนตามหนังสือสั่งการ	
๒. นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	มีการดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งในตำแหน่งสายงานบริหารและตำแหน่งที่ว่างตามกรอบอัตรากำลัง	เป็นการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งว่าง เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ไม่เกิดความเสียหายต่อราชการ/ใช้ระยะเวลาการรับโอนนาน	
๓. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน	การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ รอบการประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑ และ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔	เป็นการประเมินผลอย่างเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาและคณะกรรมการกลั่นกรองเนื่องจากพิจารณาจากเอกสารผลงานการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติจริงและกลั่นกรองคะแนนในรูปคณะกรรมการ รวมทั้งการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนก็อยู่ในรูปคณะกรรมการ	
๔. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากร	๑. มีการดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ๒. มีการดำเนินงานในการวางระบบการควบคุมภายใน	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและบริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดถือเป็นหลักการแนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน	
๕. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๕.๑ การพัฒนาบุคลากร	๑. มีการจัดประชุมประจำเดือนระหว่างผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าฝ่าย เพื่อถ่ายทอดนโยบายและแลกเปลี่ยนเรียนรู้จำนวน ๑๒ ครั้ง และมีการจัดประชุมมอบนโยบายเร่งด่วนหรือติดตามการดำเนินงานระหว่างผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการและเจ้าหน้าที่ ๒. มีการเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้รับการฝึกอบรมและ พัฒนาตามสายงาน และความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติ	สถานการณ์การแพร่ระบาดโรคโควิด ๑๙ ทำให้การส่งบุคลากรเข้าอบรมไม่เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากร รวมทั้งงบประมาณที่ตั้งไว้ไม่เพียงพอในการส่งให้บุคลากรเข้าอบรม	

นโยบาย	ผลการดำเนินงานตามนโยบาย	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
๕.๒ การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อ ปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน	๑. มีการสรรหาบุคลากรในตำแหน่งที่ว่างโดยการประชาสัมพันธ์ เพื่อให้ผู้ที่มีความสนใจและมีศักยภาพ ได้ ทราบตำแหน่งสายงานบริหารที่ว่างเพื่อให้ได้บุคลากรที่เป็นคนดี คนเก่ง ให้มาปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนภารกิจของ องค์กร	ประกาศรับโอน(ย้าย)พนักงานส่วนตำบลและข้าราชการประเภทอื่น มาดำรงตำแหน่งว่าง	
๕.๓ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑. มีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าในแต่ละสายงาน โดยเชิญวิทยากรที่มีความรู้ ความเข้าใจด้านการ บริหารงานบุคคลมาบรรยาย ให้ความรู้	พนักงานส่วนตำบลมีความรู้ความเข้าใจในสายงานและได้เข้ารับการฝึกอบรมในตำแหน่งเพื่อให้เกิดความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าในตำแหน่ง	
๖. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑. โครงการแข่งขันกีฬาต้านยาเสพติด ๒. กิจกรรมวันคล้ายวันเกิดให้กับผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน	บุคลากรให้ความร่วมมือ มีกิจกรรมร่วมกัน เกิดความสามัคคี มีมาตรการป้องกันและการติดต่อเชื้อไวรัสโคโรน่า ๒๐๑๙ คือ จัดเจลล้างมือ หน้ากากอนามัย สำหรับพนักงาน และผู้มาติดต่อราชการ รวมถึงปิดประกาศให้ทุกคนใส่หน้ากากอนามัยตลอดเวลา พร้อมทั้งให้หมั่นล้างมือบ่อยครั้ง ทำให้พนักงานมีความปลอดภัยมากขึ้น	

๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทุ่งได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทุ่ง
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทุ่ง

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ข้อ ๗ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๔ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทุ่ง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทุ่ง

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ การกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง เลขที่ตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่ง ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทุ่ง ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทุ่ง แนบท้ายประกาศฉบับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสาวท คำสระคู)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทุ่ง

๒.นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

มีการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตามกรอบอัตราค่าจ้าง ของแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ถูกต้องตามระเบียบ และ แนวทางปฏิบัติงาน การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน*			รวม	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น		
๑	นายวิฑูรย์ ศรีอินทอง	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศ.บ.) บริหารรัฐกิจ	๕๓๗-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.	กลาง	๕๓๗-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.	กลาง	๕๓๑,๕๔๐ (๔๒,๒๒๐x๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๖๙๑,๕๔๐	
๒	นายเวชชัย อารีเอื้อ	ศาสตรบัณฑิตบัณฑิต รัฐศาสตรการปกครอง	๕๓๗-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๓๗-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๓๕,๓๒๐ (๓๖,๓๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๗๗,๓๒๐	
สำนักปลัด อบต.(๑๑)													
๓	นางวลัยลักษณ์ ชื่นโน	รัฐศาสตรบัณฑิต (ร.บ.) (รัฐศาสตรการปกครอง)	๕๓๗-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๓๗-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๔๕,๓๒๐ (๒๗,๑๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๘๗,๓๒๐	
๔	นางสุจิตรา คำผุย	รัฐศาสตรบัณฑิต (ร.บ.) (รัฐศาสตร)	๕๓๗-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารบุคคล	ชำนาญการ	๕๓๗-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารบุคคล	ชำนาญการ	๔๓๕,๓๒๐ (๓๖,๓๑๐x๑๒)	-	-	๔๓๕,๓๒๐	
๕	นางสาวศิริวรรณ สิงห์จันทร์	รัฐศาสตรบัณฑิต (ร.บ.) (คอมพิวเตอร์ศึกษา)	๕๓๗-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปฏิบัติการ	๕๓๗-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปฏิบัติการ	๓๒๗,๓๒๐ (๒๗,๔๔๐x๑๒)	-	-	๓๒๗,๓๒๐	
๖	นายสุนทร จันทนา	วิทยาศาสตรบัณฑิต (ว.บ.) (นิติศาสตร์)	๕๓๗-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ชำนาญการ	๕๓๗-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ชำนาญการ	๔๓๖,๑๖๐ (๓๖,๖๘๐x๑๒)	-	๕๕,๐๐๐ (๔,๕๐๐x๑๒)	๔๙๑,๑๖๐	
๗	นางอุทัยวรรณ ขานไม้คำ	บริหารงานบัณฑิต (บ.บ.)	๕๓๗-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๕๓๗-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๓๒๐,๒๔๐ (๓๐,๐๒๐x๑๒)	-	-	๓๒๐,๒๔๐	
๘	นายเปริชพล ม่วงมนตรี	เทคโนโลยีบัณฑิต (ท.บ.) (การจัดการงานก่อสร้าง)	๕๓๗-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปฏิบัติการ	๕๓๗-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปฏิบัติการ	๒๗๓,๓๒๐ (๒๔,๔๔๐x๑๒)	-	-	๒๗๓,๓๒๐	
๙	นายสุรภูมิ สอนเส	เทคโนโลยีบัณฑิต (ท.บ.) (เวชนิทัศน์)	๕๓๗-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงาน ประชาสัมพันธ์	ปฏิบัติงาน	๕๓๗-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงาน ประชาสัมพันธ์	ปฏิบัติงาน	๓๓๑,๓๒๐ (๒๗,๓๑๐x๑๒)	-	-	๓๓๑,๓๒๐	
๑๐			-	ผู้ช่วยนักบริหารบุคคล	คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยนักบริหารบุคคล	คุณวุฒิ	๓๘๐,๐๐๐ (๓๕,๐๐๐x๑๒)			๓๘๐,๐๐๐	ว่าง
๑๑	นายปริยญา ลาสน	บริหารงานบัณฑิต (บ.บ.) (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ประชาสัมพันธ์	คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ประชาสัมพันธ์	คุณวุฒิ	๓๗๑,๕๐๐ (๓๕,๕๕๐x๑๒)	-	-	๓๗๑,๕๐๐	
๑๒	นายพิรพัฒน์ สงพระ	ปวส.สัตวศาสตร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเกษตร	คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเกษตร	คุณวุฒิ	๓๓๘,๐๐๐ (๓๑,๕๐๐x๑๒)	-	๒๑,๐๐๐ (๑,๗๕๐x๑๒)	๓๕๙,๐๐๐	

๓.นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตามรอบการประเมิน และมีคณะกรรมการกลั่นกรองผลการ ปฏิบัติงาน

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการและทั่วไป)			
รอบการประเมิน	☒ ครั้งที่ ๑ ☐ ครั้งที่ ๒	วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔	
ผู้รับการประเมิน			
เลขประจำตัวประชาชน ๓ ๔๕๑๑ ๐๐๘๔ ๑๓ ๓	ชื่อ-นามสกุล นางสาวจิตรา คำผุย	ตำแหน่ง	นักทรัพยากรบุคคล
ตำแหน่งประเภท วิชาการ	ระดับชำนาญการ	เลขที่ตำแหน่ง	๔๗ ๓ ๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑
งาน การเจ้าหน้าที่	ส่วน/ฝ่าย -	สำนัก/กอง	สำนักปลัด
ผู้ประเมิน			
เลขประจำตัวประชาชน ๓ ๔๖๐๖ ๐๐๔๔ ๓๑ ๔	ชื่อ-นามสกุล นางสาวลลิตกษณ์ ชินโน	ตำแหน่ง	หัวหน้าสำนักปลัด
ตำแหน่งประเภท อำนวยการท้องถิ่น	ระดับ ต้น	สำนัก/กอง	สำนักปลัด

๔. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากร

ส่วนที่ ๑๓ ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง	
	ข้าราชการ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทุ่ง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้ ๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม ๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ ๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย ๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ ๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้ ๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

๕. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล การพัฒนาบุคลากร



๖. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต



