



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลราวต้นจันทร์

ที่ สท ๗๔๗๐๑/๑๖

วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลราวต้นจันทร์

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลราวต้นจันทร์ ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ขึ้น โดยครอบคลุมด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหา บรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลราวต้นจันทร์ เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีและสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และได้ประกาศให้ทราบโดยทั่วกันไปแล้วนั้น

บัดนี้ได้สิ้นสุดปีงบประมาณ ๒๕๖๔ แล้ว จึงขอรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบผลการวิเคราะห์/ปัญหาและอุปสรรค ข้อเสนอแนะ และพิจารณาปรับปรุงให้ครอบคลุมครบทุกด้าน รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวเบญจวรรณ จ้อย่าย)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

- ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

.....
.....

(นายเสกสิทธิ์ เจริญสิน)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ รักษาราชการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด

- ความเห็นปลัด อบต.

- เห็นควรอนุญาต
 ไม่เห็นควรอนุญาต เนื่องจาก.....

(นางสาวศรภา นิลพันธ์)

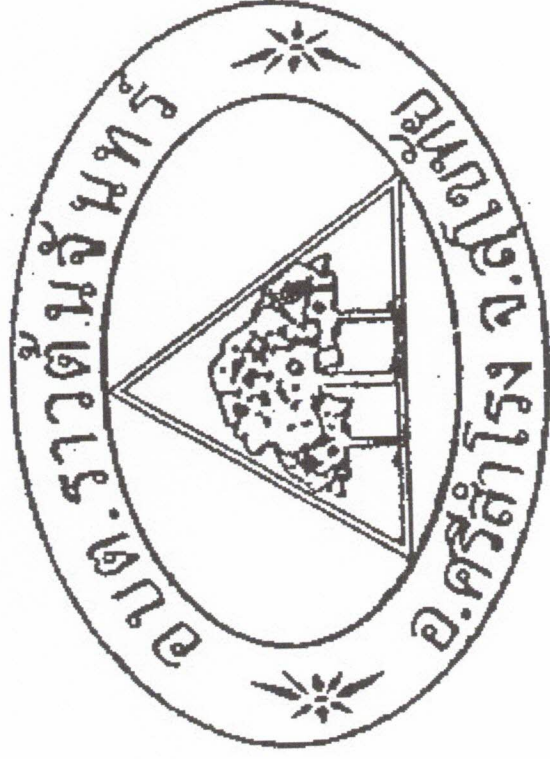
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน

- ความเห็นนายก อบต.

- อนุญาต
 ไม่อนุญาต เนื่องจาก.....

(นายชูศักดิ์ บุญทวี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลราวต้นจันทร์



รายงานผลการดำเนินการ

ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลร้าวตันจันทร

อำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>นโยบายการวางแผน อัตรากำลัง</p>	<p>- เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล รายต้นเงินที่มีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานให้เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน</p> <p>- เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน วางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การ บริหารส่วนตำบลรายต้นเงินให้ เหมาะสม</p> <p>- เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล รายต้นเงินสามารถวางแผนอัตรากำลัง ใน การบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การ บริหารงานขององค์การบริหารส่วน ตำบลรายต้นเงินจันทร์เกิดประโยชน์ต่อ ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ</p>	<p>- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ องค์การบริหารส่วนตำบล รายต้นเงินฯ ในการวิเคราะห์ อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบ อัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ - เส้นทางความก้าวหน้าในสาย อาชีพ</p>	<p>- ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้าง องค์การ ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลรายต้นเงินฯ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) ตาม มติ ก. อบต. จังหวัดสุโขทัย ในการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔</p>	<p>- ควรมีการปรับปรุงแผน อัตรากำลังอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง - มีการอบอัตรากำลังพนักงานส่วน ตำบลในแต่ละส่วนราชการอย่าง ชัดเจนเป็นแนวทางในการ ดำเนินงาน</p>
<p>นโยบายการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้ง บุคลากร</p>	<p>- การสรรหาข้าราชการ และพนักงาน จ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือ การสูญเสียกำลังคน</p> <p>- โดยมุ่งเน้นให้เมื่อทราบว่าไม่เกินร้อยละ ๔ ของบุคลากรทั้งหมด</p> <p>- เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ การ คัดเลือกดำเนินไปอย่างโปร่งใส และมี ความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน</p>	<p>- การประกาศรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบล</p> <p>- การเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p>- การสรรหาและเลือกสรรเป็น พนักงานจ้าง</p> <p>- การสรรหาในตำแหน่งสายงาน ปฏิบัติ</p>	<p>- การต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างตาม ภารกิจ ตามสัญญาจ้างเลขที่ ๒-๖/ ๒๕๖๔/๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งพนักงานจ้าง ตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ลว. ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ ตำแหน่งผู้ช่วย เจ้าพนักงานพัสดุผู้ช่วยนายช่างโยธา, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้,ภารโรง, ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)</p>	<p>- ดำเนินการด้วยความโปร่งใส ความเป็นธรรม เสมอภาค และ ยุติธรรม - ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับ ตำแหน่ง</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
นโยบายการประเมินผล การปฏิบัติงาน	- เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลตาม เป้าหมาย และสามารถวัดและ ประเมินผลการทำงานได้อย่างเป็น รูปธรรม เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่	- มีแนวทางการปฏิบัติตาม หลักเกณฑ์ของคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬ ประภาศหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของ ระบอบต.ราชวทันจันทร์ - บันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการ ระหว่างผู้บังคับบัญชา ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามผลสัมฤทธิ์ ของงานและ สมรรถนะหลัก	- มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงการ ปฏิบัติงานระหว่าง ผู้บังคับบัญชา - มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ใน รอบการประเมินครั้งที่ ๑ ระหว่าง ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๒ ระหว่าง ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔	- การประเมินผลการทำงาน ด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส - ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน
นโยบายส่งเสริม จริยธรรมและคุณธรรม ในองค์กร	- เพื่อให้บุคลากรยึดถือเป็นหลักการ แนวทางการปฏิบัติและเป็นเครื่องมือ กำกับความประพฤติของบุคลากร	- ประกาศคณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบลจังหวัดกาฬ - ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับ จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างของ อบต.ราชวทันจันทร์	- จัดทำประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์ เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วน ตำบล และพนักงานจ้าง ของ อบต. ราชวทันจันทร์ - พนักงานส่วนตำบล และพนักงาน จ้างปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์ ที่กำหนด	- การยึดมั่นในหลักจริยธรรม จรรยาวิชาชีพขององค์กร - การให้บริการประชาชนด้วย ความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่ เลือกปฏิบัติ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
นโยบายการพัฒนาบุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กร มาปรับใช้กับการบริหารส่วน ตำบล รวบรวมงาน - เพื่อให้การปรับเปลี่ยนแนวคิดไป การทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับ บุคลากร ขององค์การบริหารส่วน ตำบล - เพื่อให้บุคลากร ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลมากที่สุด 	<ul style="list-style-type: none"> - มีแผนพัฒนาบุคลากร - บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล และ จรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ - มีการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและ เพิ่มขีดความสามารถในการ ปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน - มีการถ่ายทอดความรู้ การ แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้ สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจ ของ อบต. - จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตาม ตำแหน่งและสายงานอาชีพ ตาม สมรรถนะ - พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่ม ขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสาย งานอาชีพและตำแหน่งอย่าง ต่อเนื่อง - ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในหลัก คุณธรรม จริยธรรม ของ อบต. รวบรวมจันทร์ 	<ul style="list-style-type: none"> - ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุก ตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อเพิ่ม ศักยภาพในการปฏิบัติงาน
นโยบายการพัฒนา คุณภาพชีวิต	<ul style="list-style-type: none"> - มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยทำให้ มั่นใจว่าสถานที่ ทำงานมี สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และ พนักงานส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการ สร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน - มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญ ต่างๆ ซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึง พอใจและแรงใจในการทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน - สภาพแวดล้อมที่อาศัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - ปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายใน ชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมใน การทำงาน - มีการจัดกิจกรรม ๕ ส. และ Big cleaning day กิจกรรมจิตอาสา - สวัสดิการพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง สวัสดิการสุขภาพ ค่าเช่าบ้าน เงินเพิ่มค่าครองชีพ ชั่วโมง 	<ul style="list-style-type: none"> - ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้ เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร และเป็นการอำนวยความสะดวก ให้กับผู้มาติดต่อราชการ - มีการจัดประชุมประจำเดือน เพื่อ ติดตามประเมินผลการ ปฏิบัติงาน

