



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง โทร./โทรสาร. ๐๗๕๖๕ ๖๑๔๐

ที่ กน.๗๓๕๐๑/

วันที่

๑๐ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล รอบ ๖ เดือน ประจึงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง ได้จัดทำประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๖ ประกาศ ณ วันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๖ โดยในประกาศนั้นได้กำหนดนโยบายไว้ทั้งหมด ๙ ด้าน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดมาตรการให้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย

๑. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๒. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง
๓. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร
๔. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๕. นโยบายด้านการบรรจุแต่งตั้ง
๖. นโยบายด้านการสรรหาคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ
๗. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม
๘. นโยบายด้านการรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน
๙. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

จากแนวทางที่ได้กำหนดไว้เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินการตามแผนการจัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ทั้งหมด ๙ ด้าน นั้น งานการเจ้าหน้าที่ จึงได้จัดทำการวิเคราะห์และรายงานผลความก้าวหน้าการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

(นางปราณี ทับทิมเมือง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าฝ่าย..... เพื่อไม่อดคิดหาฯ

(นางจรรณศิริ นวลศรี)

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด.....^{~เพ็ญวิมล}

(นางสาวนิพัทธกร นบมอบ)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัด อบต.....^{/เพ็ญวิมล}

ว่าที่ร้อยตรี

(นายนพ ชัยสวัสดิ์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง.....^{อนันต์}

(นายปรีชา ใจเย็น)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยูง

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบาย
หรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล รอบ ๖ เดือน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยชุม
อำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

รอบ ๖ เดือน (ต.ค. ๖๕ - ๓๑ มี.ค. ๖๖)

ลำดับที่	นโยบายการบริหาร	กิจกรรม	ตัวชี้วัด/ความก้าวหน้า	งบประมาณที่ใช้/ ระยะเวลาดำเนินการ
๑.	ด้านการประเมินผลการทำงาน	๑. ประเมินผลการปฏิบัติงานด้านความโปร่งใสเป็นธรรม โดยคณะกรรมการการกลั่นกรองประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒. ผลงานต้องมีความชัดเจนเป็นที่ประจักษ์แก่สายตา	ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน มีผลงานดีเด่น พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่ได้รับเกียรติบัตรมีขวัญกำลังใจในการทำงานมีความกระตือรือร้นมากยิ่งขึ้น ทำให้งานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล	ไม่ใช้งบประมาณ
		๓. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ตามผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง	การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้	
๒.	ด้านอัตรากำลังและบริหารอัตรากำลัง	๑. บริหารอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจ โดยปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสม	จำนวนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างสอดคล้องกับภารกิจ และมีภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐	ไม่ใช้งบประมาณ
		๒. จัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน	จัดทำคู่มือความก้าวหน้าในแต่ละสายงาน	ต.ค. ๒๕๖๕ - มี.ค. ๖๖
		๓. การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ โดยให้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง / ปี	ผลการประเมินการปฏิบัติงานในแต่ละครั้ง	

ลำดับที่	นโยบายการบริหาร	กิจกรรม	ตัวชี้วัด/ความก้าวหน้า	งบประมาณที่ใช้/ ระยะเวลาดำเนินการ
๓.	ด้านการพัฒนาบุคลากร	๑. สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม โดยการจัดกิจกรรมต่างๆ ขึ้นเพื่อความสามัคคี	การให้ความร่วมมือของบุคลากรในองค์กร	ไม่ใช้งบประมาณ
		๒. จัดให้มีการถ่ายทอดความรู้หลักการเข้ารับการฝึกอบรมโดยการสอนงาน แจกเอกสาร ประชุมหรือทำคู่มือการปฏิบัติงาน	มีผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรม	ต.ค. ๒๕๖๕ - มี.ค. ๖๖
		๓. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน และกระบวนกรทำงาน	บุคลากรมีความสนใจ และให้ความร่วมมือรับฟังแล้ว นำไปปฏิบัติศึกษา ค้นคว้า อยู่เป็นประจำ	
		๔. ให้บุคลากรมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมอยู่ตลอดเวลาพร้อมรับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ทันต่อเทคโนโลยี	สามารถใช้เครื่องมือด้านเทคโนโลยีได้โดยไม่มี ข้อผิดพลาด	
๔.	ด้านการสร้าง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ	๑. ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อ เพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่ สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร	ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน	ไม่ใช้งบประมาณ
		๒. สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาในระดับที่ สูงขึ้นเพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายงาน	ความก้าวหน้าในสายงาน	ต.ค. ๒๕๖๕ - มี.ค. ๖๖
		๓. ให้มีการติดตามประเมินผลบุคลากรทั้งก่อนและ หลังการฝึกอบรม	ผ่านเกณฑ์การประเมินตามที่กำหนด	
		๔. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพ และเป็นธรรมตามผลการปฏิบัติงาน จริง	บุคลากรมีความพอใจกับผลการประเมินของ ผู้บังคับบัญชา	

ลำดับที่	นโยบายการบริหาร	กิจกรรม	ตัวชี้วัด/ความก้าวหน้า	งบประมาณที่ใช้/ ระยะเวลาดำเนินการ
๘.	ด้านการรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน	๑. ออกมาตรการดำเนินงานวินัยหรือลงโทษ ๑.๑ มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น พิจารณาลงโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำความผิด วินัยไม่ร้ายแรงได้เห็นว่ากล่าวตักเตือนหรือให้ทำ บันทึกชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษร ๑.๒ มีมาตรการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้ แต่ลดระดับสายการบังคับบัญชา จำนวน ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำความผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศ เป็นกฎเหล็ก คือ - การดื่มสุรา การเล่นการพนัน ในสถานราชการ - การทุจริตหรือพฤติกรรมเร่ร่อน ผลประโยชน์จากประชาชนนอกเหนือจากที่กฎหมาย หรือระเบียบกำหนดไว้ - การทะเลาะวิวาทกันเอง	พนักงานประพฤติปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์หรือระเบียบตามที่กำหนดไว้และไม่มีเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติโดยมิชอบของพนักงานในหน่วยงาน	ไม่ใช้งบประมาณ ด.ค. ๒๕๖๕ - มี.ค. ๖๖
๙.	ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย	บุคลากรมีความพึงพอใจในสวัสดิการของหน่วยงาน	ไม่ใช้งบประมาณ ด.ค. ๒๕๖๕ - มี.ค. ๖๖