



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ...สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์..... โทร. ๐ ๔๕๗๕-๖๙๕๙.....

ที่ ...ยส. ๗๒๔๐๑/..... วันที่ ...๔ เมษายน ๒๕๖๖.....

เรื่อง ...การดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบระยะเวลา ๖ เดือนแรกของปี พ.ศ. ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖).....

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ ได้กำหนดนโยบายหรือแผนการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์

จึงขอรายงานการดำเนินงานตามนโยบายหรือแผนการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในรอบระยะเวลา ๖ เดือนแรกของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมานี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวลaksana ชูรัตน์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอแนะ รองปลัดอบต.นาสะไมย์.....

(นายศักดิ์ชัย โกรัมย์ย์)

หัวหน้าสำนักปลัด

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอแนะ รองปลัดอบต.นาสะไมย์.....

(นางปรวรัตน์ จันทะโยธา)

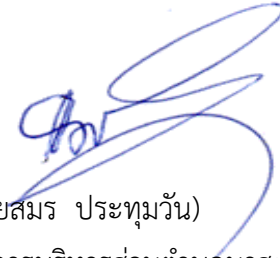
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอแนะ ปลัดอบต.นาสะไมย์.....

(นางงามพิศ วงษ์สามารถ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอแนะนายกอบต.นาสะไมย์.....



(นายสมร ประทุมวัน)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์

รายงานการดำเนินงานตามนโยบายหรือแผนการบริหารงานทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

รอบระยะเวลา ๖ เดือนแรกของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

(๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)



องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์

อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร

รายงานการดำเนินงานตามนโยบายหรือแผนการบริหารงานทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

รอบระยะเวลา ๖ เดือนแรกของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

(๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ ได้ดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคandidateคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร(การพัฒนาบุคลากร การสร้างท้าวหน้าในสายอาชีพ) การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. นโยบายการสรรหา การบรรจุ และการแต่งตั้ง

เป้าหมาย

๑. เพื่อสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรให้ก้าวหน้า
๓. เพื่อบำรุงรักษาพนักงานส่วนตำบลที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรนาน ๆ
๔. เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน

กลยุทธ์

๑. จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตราากำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตราากำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด

๒. ประกาศ รับโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่ สูงขึ้น โดยการเผยแพร่โดยการประกาศผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ และเว็บไซต์ของหน่วยงาน พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอก เพื่อการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้การดำเนินงานสรรหาและเลือกสรร เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร

๔. การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติโดยความเป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง

๒. นโยบายด้านการวางแผนกำลังคน

เป้าหมาย วางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทน และมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

/กลยุทธ์.....

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรองอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้าน การสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและการปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนา บุคลากรและการบริหารผลตอบแทน

๓. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๓. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าหมาย

๑. เพื่อให้เกิดแนวทางในการกำหนดเส้นทางในความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของทุกตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะเม็ย อย่างเป็นระบบซึ่งจะใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

๒. เพื่อให้ข้าราชการมีความชัดเจนในแนวทางและหลักเกณฑ์ในทางก้าวหน้าในสายอาชีพของตน ซึ่งจะ ช่วยส่งเสริมให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

๓. เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีที่จำเป็นแก่การบริหารจัดการงานบุคคลแก่ คณะทำงานหรือข้าราชการที่เกี่ยวข้องขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะเม็ย ให้สามารถนำระบบไปใช้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

กลยุทธ์

๑. วางแผนทางเดินสายอาชีพที่ดีต้องสร้างความชัดเจนในหลักเกณฑ์และกระบวนการในการเลื่อน โอน ย้าย เพื่อให้สามารถคัดสรรบุคลากรที่เหมาะสมกับคุณสมบัติที่ต้องการในงาน

๒. วางแผนทางเดินสายอาชีพที่เหมาะสมจะต้องเพิ่มความสามารถขององค์กรในการเก็บรักษา บุคลากรที่มีศักยภาพและผลงานโดดเด่นไว้ในองค์กร ขณะเดียวกันองค์กรก็ได้ประโยชน์จากศักยภาพของ บุคลากรเหล่านั้นด้วย

๔. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เป้าหมาย

๑. เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เช่น แผนความก้าวหน้าในสายงาน การประเมินผลการปฏิบัติราชการ บำเหน็จความดีความชอบ

๒. เพื่อพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน

๓. เพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดการพัฒนาองค์กร

๔. เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานดีเด่น หรือสร้างคุณประโยชน์ที่ดีต่อ องค์กร และ สาธารณชน

๕. เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร

กลยุทธ์

๑. ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ตำแหน่งให้บุคลากรทราบ
๒. ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากร ท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน
๓. จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้
๔. จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติงานที่ราชการ อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้
๕. ดำเนินการการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติงานที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่อง ชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน
๖. จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อม การทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

๕. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป้าหมาย

๑. เพื่อพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นการปรับปรุงงาน
๒. เพื่อให้ทราบว่าบุคลากรปฏิบัติงานสำเร็จตามมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้เพียงใด
๓. เพื่อเป็นการประเมินพัฒนาสายอาชีพของบุคลากร
๔. เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดีความชอบประจำปี
๕. เพื่อพัฒนาทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กร
๖. เพื่อให้เห็นสภาพปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเพื่อข้อมูลในการปรับปรุงระบบ และพัฒนาบุคลากร

กลยุทธ์

๑. ผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรจะต้องได้คะแนนผลการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ จึงถือว่าผ่านการประเมิน ทั้งนี้จะต้องได้คะแนนประเมินแต่ละส่วนไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๖๐ ของคะแนนผลการประเมินในแต่ละส่วน จึงจะถือว่าผ่านการประเมิน
๒. ผู้ใดได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ จะได้รับการวางแผนเพื่อการพัฒนารายบุคคลจาก ผู้บังคับบัญชาเป็นพิเศษ
๓. สำหรับผู้ที่ได้คะแนนมากกว่าร้อยละ ๖๐ จะต้องได้รับการพัฒนาในจุดอ่อน และส่งเสริมจุดแข็งเพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับตัวเองอีกด้วย
๔. ผู้ประเมินจะอยู่ในรูปแบบคณะกรรมการ
๕. เป็นที่ยอมรับของบุคลากรส่วนใหญ่ ทั้งผู้บริหาร ผู้ประเมิน และผู้รับประเมิน
๖. มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้

๖. นโยบายส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมตามมาตรฐานการบริหารราชการด้านความโปร่งใส

๑. เพื่อเป็นมาตรฐานในการบริหารงานบุคคลอย่างมีรูปแบบ ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้
๒. เพื่อป้องกันการทุจริตในการปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล รวมทั้งทำให้การปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพมากขึ้น

กลยุทธ์

๑. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบคัดเลือกจากตัวแทนหน่วยงานที่ระเบียบกำหนด
๒. มีการประกาศหลักเกณฑ์การรับสมัคร และการประกาศประชาสัมพันธ์ตามช่องทางต่าง ๆ
๓. มีการดำเนินการรับสมัคร และตรวจสอบคุณสมบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
๔. มีการประกาศรายชื่อผู้ผ่านการตรวจสอบคุณสมบัติตามประกาศ โดยคณะกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติ
๕. มีการประกาศกำหนดวัน เวลา สถานที่ และหลักสูตรการสอบ ให้ประชาชนทราบ
๖. มีการดำเนินการคัดเลือกโดยคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์วิธีการที่กำหนดในประกาศ
๗. มีการประกาศผลการสอบคัดเลือกตามผลคะแนนที่ได้อย่างเปิดเผยให้ประชาชนทราบ
๘. มีการรายงานผลการคัดเลือกให้ผู้บริหาร และ ก.อบต.จังหวัดทราบ
๙. มีการบรรจุแต่งตั้งตามลำดับที่สอบได้

รายงานการดำเนินงานตามนโยบายหรือแผนการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

รอบระยะเวลา ๖ เดือนแรกของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

(๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)


ความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล

ลำดับที่	นโยบาย	รายละเอียดการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑	การสรรหา การบรรจุ และการแต่งตั้ง	๑. จำทำประกาศรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่ว่าง และขอใช้บัญชีผู้สอบได้จากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. ร้องขอให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น(กสอ.) ดำเนินการสอบแข่งขันแทน ประเภททั่วไป ตำแหน่ง นายช่างเขียนแบบ (ปง./ชง.)	-	๑. รอกการจัดสรรตำแหน่งจากคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ประเภททั่วไป ตำแหน่ง นายช่างเขียนแบบ (ปง./ชง.) ๒. สรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ประเภททั่วไป ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๓ อัตรา	ยังไม่ได้รับจัดสรรตำแหน่งจากคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น(กสอ.) ประเภททั่วไป ตำแหน่ง นายช่างเขียนแบบ (ปง./ชง.) เนื่องจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้หมดบัญชีแล้ว
๒	การวางแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	-	ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ขอกำหนดตำแหน่งใหม่ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	รอกการพิจารณาความเห็นชอบการคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด ยโสธร(ก.อบต.จังหวัด ยโสธร)

/ลำดับที่.....

ลำดับที่	นโยบาย	รายละเอียดการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๓	ด้านการสร้าง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ	- ส่งเสริมบุคลากรเข้ารับการอบรมตาม ตำแหน่งสายงาน - ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทาง เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ	๔๕,๐๐๐ บาท	- ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลเข้า รับการอบรมตามมาตรฐาน ตำแหน่งสายงาน จำนวน ๔ ราย ดังนี้ ๑. นางผ่องศรี คลังทอง ผอ.กองคลัง ๒. นางอัญญา เชื้อบัณฑิต นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ ๓. นางสุจิตรา ศรีพนม นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ ๔. นางสาวลำดวน ชูรัตน์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ที่ได้รับการอบรม ได้นำ ความรู้มาปฏิบัติงานได้ อย่างถูกต้องตามระเบียบ หนังสือสั่งการ
๔	ด้านการพัฒนาคุณภาพ ชีวิต การสร้าง แรงจูงใจในการ	-จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณี พิเศษให้แก่พนักงานส่วนตำบล ด้วยความ โปร่ง และยุติธรรม	๗๓๕,๒๗๔ บาท	-มีการจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทน อื่นให้กับพนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง	พนักงานมีความสุขในการ ทำงาน

ลำดับที่	นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
๕	ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน	๑.กำหนดนโยบายการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ของทุกปี ๒. มีการประชุมร่วมกันระหว่างผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง กำหนดนโยบายในการ ทำงานร่วมกัน	-	ได้ดำเนินการการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบการประเมินรอบ ที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) เสร็จเรียบร้อยแล้ว -มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ กลั่นกรองการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบการประเมินรอบ ที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	-ได้ดำเนินการประเมินผล การปฏิบัติงานพนักงาน ส่วน ตำบลในรอบ การ ประเมินครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค. ๒๕๖๕ - ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๖) -ได้ดำเนินการประเมินฯใน รูปแบบของคณะกรรมการ
๖	ด้านส่งเสริมจริยธรรม และคุณธรรมตาม มาตรฐานการบริหาร ราชการด้านความ โปร่งใส	- ประชาสัมพันธ์ส่งเสริมการประพฤติ ปฏิบัติตนให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ - กำหนดการดำเนินงานตามนโยบายป้องกัน การทุจริต และความโปร่งใส	-	-บุคลากรในหน่วยงานเข้าร่วม โครงการความโปร่งใสของ หน่วยงาน ปปช.ประจำจังหวัด ยโสธร -ผู้บริหาร หัวหน้าหน่วยงาน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มี คุณธรรม จริยธรรม และยึดหลัก ธรรมาภิบาล และความโปร่งใสใน การปฏิบัติงาน -ถ้าพนักงานส่วนตำบลไม่ปฏิบัติ ตามหลักจริยธรรมและคุณธรรมถือ เป็นความผิดทางวินัยด้วย	ไม่มีเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ ในหน่วยงาน อบต.นาสะ ไมย์


(นางสาวลาดวน ชูรัตน์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ