



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวาย
เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวาย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวาย ได้ตระหนักถึงการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และมีคุณค่าในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์สอดคล้องกับเจตนารมณ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวาย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคล ให้การบริหารงานทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีคุณธรรม และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญกำลังใจที่ดี พึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีศักยภาพเพิ่มขึ้น จึงกำหนดนโยบายด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวาย ดำเนินการวางแผนกำลังคน โดยคำนึงถึงภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรอย่างเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของหน่วยงานภายในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินที่มีประสิทธิผล เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวายที่เปลี่ยนแปลงไป

๑.๒ ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวาย

๑.๓ จัดทำสมรรถนะและนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนระดับ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนพัฒนาบุคลากรและการวัดผลค่าตอบแทน

๒. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวาย ดำเนินการวางแผนกำลังคนและสรรหาบุคคลเพื่อมาบรรจุและแต่งตั้งตามคุณลักษณะมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเลือกสรรบุคคลที่เป็นคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวาย ดังนี้

๒.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้การดำเนินงานสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดี สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน

๒.๒ การดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นการสรรหาภายในเวลา ๖๐ วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง

๒.๓ การแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการสรรหาทรัพยากรบุคคล

๒.๔ การรับโอนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล และการรับบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ต้องแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่นให้รับทราบ

๒.๕ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติโดยความเป็นธรรมเสมอภาคและยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวาย ได้ประกาศการปฏิบัติหน้าที่ราชการของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติราชการและปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาความดี ความชอบประจำปี โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

๓.๑ การมาปฏิบัติราชการในรอบครึ่งปี ครั้งที่ ๑ หรือครั้งที่ ๒ ในแต่ละครั้ง หากพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวายมาปฏิบัติราชการตรงตามเวลา ไม่สาย ไม่ขาด หรือไม่ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ มีความเสียสละและอุทิศเวลาราชการจะได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในรอบครึ่งปีงบประมาณ

๓.๒ การมาปฏิบัติราชการในรอบครึ่งปี ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม) มาสายไม่เกิน ๒๐ ครั้ง ลาไม่เกิน ๒๓ วันทำการ (ไม่รวมวันลาตาม (๖) หรือ (๗) จะได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในรอบครึ่งปีงบประมาณ

๓.๓ การมาปฏิบัติราชการในรอบครึ่งปี ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน) มาสายไม่เกิน ๒๐ ครั้ง ลาไม่เกิน ๒๓ วันทำการ จะได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในรอบครึ่งปีงบประมาณ

๓.๔ การมาปฏิบัติราชการในรอบครึ่งปี ครั้งที่ ๑ หรือครั้งที่ ๒ ในแต่ละครั้ง หากพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวาย มาสายเกิน ๒๐ ครั้ง หรือลาเกิน ๒๓ วัน ทำการ หรือจงใจ ละเลย ละทิ้ง ทอดทิ้งหน้าที่ราชการ อาจจะไม่ได้รับพิจารณาความดี ความชอบเลื่อนขั้นเงินเดือน ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษในรอบระยะเวลานั้น ๆ และอาจจะถูกดำเนินการลงโทษทางวินัย

๓.๕ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๓.๖ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของมาตรฐานทั่วไปที่ ก.จ. ก.ท. และก.อบต.กำหนด ได้แก่

- การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน เกี่ยวกับการมอบหมายโครงการ/งาน/กิจกรรมในการปฏิบัติราชการ โดยการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานและค่าเป้าหมาย

- พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เป็นระบุจำนวนสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ๕ ด้าน สมรรถนะประจำสายงาน ๓ ด้าน และสมรรถนะประจำผู้บริหาร ๔ ด้าน

๓.๗ ระดับผลการประเมิน ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล บ้านหวาย ให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมิน เป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุงโดยมีเกณฑ์ คะแนนแต่ละระดับให้เป็นไปตามที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนดโดยอนุโลม

๓.๘ แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

๓.๙ การประกาศยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับ ดีเด่น เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อไป

๔. การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวาย ได้ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วน ตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องมือกำกับความ ประพฤติของตน ให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม

๔.๑ การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๔.๒ การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๔.๓ การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔.๔ การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย

๔.๕ การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

๔.๖ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๔.๗ การมุ่งสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้

๔.๘ การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๔.๙ การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

๔.๑๐ การยึดมั่นในเจตนารมณ์การป้องกันและต่อต้านการทุจริต

๕. การสรรหาคandidateคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวาย มีการวางแผนและดำเนินการตามแผนในการสรรหาคandidate คนเก่งตามคุณลักษณะมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเลือกสรรบุคคลที่เป็นคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตาม ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตราที่รองรับภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวาย

๕.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือ ทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด

๕.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนตำบลมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น โดยการเผยแพร่ โดยการประกาศผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ และเว็บไซต์ของหน่วยงาน พร้อมทั้ง ประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอก เพื่อการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้ดำเนินงานสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดี คนเก่ง สอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน

๕.๕ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติโดยความเป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม เพื่อให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง

๖. การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวาย ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ทักษะ และสมรรถนะแต่ละตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ให้มีผลการปฏิบัติงานที่มีสัมฤทธิ์ที่สูง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ จนบรรลุเป้าประสงค์นโยบายขององค์กร รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร แนวทางปฏิบัติดังนี้

๖.๑ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร

๖.๒ ดำเนินการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงาน ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร

๖.๓ ดำเนินการประเมินข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลังเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ

๖.๔ จัดกิจกรรม/โครงการที่เพิ่มประสิทธิภาพ และกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากรในสังกัด

๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวาย มีการจัดวางเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวทางปฏิบัติดังนี้

๗.๑ การจัดให้มีกระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้

๗.๒ จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับบุคลากรภายในหน่วยงานและประชาสัมพันธ์ให้ทราบ

๗.๓ ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เข้ารับการสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก การคัดเลือก เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

๗.๔ การดำเนินการในการบันทึก แก๊ซ ปรับปรุงข้อมูลในระบบบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพได้

๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวาย เสริมสร้างและส่งเสริมคุณธรรมของข้าราชการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๕๐ มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๘.๑ การจัดกิจกรรมเชิดชูเกียรติพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวาย ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและบริการประชาชนดีเด่น เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

๘.๒ การจัดกิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนทัศนคติ ประสบการณ์การทำงาน จิตสำนึกในการปฏิบัติงาน ในการเรียนรู้นอกสถานที่ เพื่อสร้างสร้างให้เกิดการบูรณาการร่วมกัน สร้างความสามัคคีและความสัมพันธ์ อันดีร่วมกัน

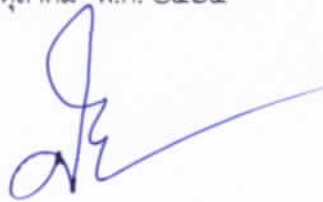
๘.๓ การจัดกิจกรรมอบรมคุณธรรม จริยธรรม คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล บ้านหวาย พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวาย เพื่อเป็นการพัฒนาจิตใจและ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถนำหลักคุณธรรม จริยธรรมไปพัฒนาคุณภาพชีวิตและประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม

๘.๔ จัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการทำงาน และข้อมูลที่ถูกต้อง รวดเร็ว ทันสมัย และเป็นปัจจุบัน ช่วยลด ขั้นตอนการทำงาน สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อวางแผนและตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

ร้อยตรี



(ศิริ กินยีน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวาย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวาย โทรศัพท์ ๐ ๕๖-๗๐๒๘๔๒

ที่ พช ๘๒๐๐๑/ ๕๒๑

วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง สรุปรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวาย รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวาย

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวาย ได้จัดทำประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวาย เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคล ให้การบริหารงาน ทรัพยากรบุคคลเกิดเป็นรูปธรรม มีคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ นั้น เพื่อให้แสดงรายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานที่สอดคล้องกับนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ งานกรเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวาย จึงสรุปรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวาย รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายนี้

๑. การวางแผนกำลังคน
๒. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
๔. การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน
๕. การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน
๖. การพัฒนาบุคลากร
๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

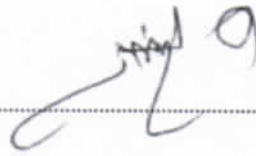
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายอนวัช บุญประคอง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด.....

(นายอนันต์ ล้านภูเขียว)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัด อบต.....



(นายณฤพัตน์ มาลา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวาย

ความเห็น/คำสั่ง.....



ร้อยตรี
(ศิริ กินยีน)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวาย

สรุปรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

ลำดับ ที่	แผนงาน/กิจกรรม	เป้าหมาย ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน (๑ ต.ค.๖๕ – ๓๑ มี.ค.๒๕๖๖)	งบประมาณ		ผลการดำเนินงาน			ความเสี่ยง/ ปัญหา/ อุปสรรค/ แนวทางแก้ไข
				ตามแผน	เบิกจ่าย จริง	ตาม แผน	ไม่ เป็นไป ตาม แผน	แล้ว เสร็จ	
๑	ด้านการวางแผนกำลังคน -แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-พ.ศ.๒๕๖๖)	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-พ.ศ.๒๕๖๖) สอดคล้องกับปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ของแต่ละส่วนราชการและ ภาพรวมในองค์กร	-ดำเนินการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔- พ.ศ.๒๕๖๖) -ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี กำหนดตำแหน่งใหม่ ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข	๓๕๕,๓๒๐	-		✓		-แผนอัตรากำลัง ๓ มีตำแหน่งว่าง จำนวน ๕ ตำแหน่ง -ภาระค่าใช้จ่าย ด้านการ บริหารงาน บุคคลเพิ่มขึ้น
๒	ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง บุคลากร -รับโอน (ย้าย)พนักงานส่วน ตำบล ๑.ตำแหน่ง จพง.ธุรการ ๒.ตำแหน่ง ตรวจสอบภายใน ๓.ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ๔.ตำแหน่ง นิติกร ๕.ตำแหน่ง นักวิชาการ สาธารณสุข	-การดำเนินการบรรจุแต่งตั้ง บุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี -รับโอน(ย้าย)พนักงานส่วน ตำบลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ที่ว่าง จำนวน ๕ ตำแหน่ง	-มีการรับโอน(ย้าย)พนักงาน ส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง จำนวน ๑ อัตร ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ	๑,๗๑๙,๑๘๐	๑๐๓,๔๕๐		✓		-ไม่สามารถ บรรจุและแต่งตั้ง บุคลากรได้ครบ ทุกตำแหน่งตาม อัตราว่างของ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี -เร่งดำเนินการ สรรหาบุคคลเพื่อ บรรจุและแต่งตั้ง ต่อไป

ลำดับ ที่	แผนงาน/กิจกรรม	เป้าหมาย ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน (๑ ต.ค.๖๕ – ๓๑ มี.ค.๒๕๖๖)	งบประมาณ		ผลการดำเนินงาน			ความเสี่ยง/ ปัญหา/ อุปสรรค/ แนวทางแก้ไข
				ตามแผน	เบิกจ่าย จริง	ตาม แผน	ไม่ เป็นไป ตาม แผน	แล้ว เสร็จ	
๓	การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน -การประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของพนักงานส่วน ตำบล พนักงานครู และ พนักงานจ้าง	-จัดทำแบบประเมินผลการ ปฏิบัติราชการของพนักงาน ส่วนตำบล พนักงานครู และ พนักงานจ้าง ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค.๖๕ – ๓๑ มี.ค.๒๕๖๖)	-มีการประเมินประเมินผลการ ปฏิบัติราชการของพนักงาน ส่วนตำบล พนักงานครู และ พนักงานจ้าง ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค.๖๕ – ๓๑ มี.ค.๒๕๖๖)	-	-	✓	-	✓	-บุคลากรยังขาด ความเข้าใจใน การจัดทำแบบ ประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ
๔	การส่งเสริมจริยธรรมและ การรักษาวินัยของบุคลากร ในหน่วยงาน	-ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับ คุณธรรม จริยธรรมของ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ -ไม่มีการร้องเรียนการทุจริต และประพฤติมิชอบของ บุคลากร	-มีหลักเกณฑ์เกี่ยวกับ คุณธรรม จริยธรรมของ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและ พนักงานจ้าง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ -ไม่มีการร้องเรียนการทุจริต และประพฤติมิชอบของ บุคลากร -มีการดำเนินการตามประมวล จริยธรรมและการร่วมกิจกรรม ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	-	-	✓	-	✓	เจ้าหน้าที่ ผู้รับผิดชอบ เกี่ยวกับการ ส่งเสริม จริยธรรมและ คุณธรรม การ รักษาวินัย ยังมี ความเข้าใจใน การขับเคลื่อน กิจกรรมให้หลาย รูปแบบและเป็น รูปธรรม

ลำดับ ที่	แผนงาน/กิจกรรม	เป้าหมาย ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน (๑ ต.ค.๖๕ – ๓๑ มี.ค.๒๕๖๖)	งบประมาณ		ผลการดำเนินงาน			ความเสี่ยง/ ปัญหา/ อุปสรรค/ แนวทางแก้ไข
				ตามแผน	เบิกจ่าย จริง	ตาม แผน	ไม่ เป็นไป ตาม แผน	แล้ว เสร็จ	
๕	<p>การสรรหาคณบดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน</p> <p>-โครงการเจ้าหน้าที่ดีเด่น</p> <p>-การประกาศรับโอน(ย้าย)พนักงานส่วนตำบล</p>	<p>-พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ได้รับการยกย่องและนำมาใช้ประกอบการประเมินการปฏิบัติงานในการเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าตอบแทน</p>	<p>-พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ได้รับการคัดเลือกเป็นคณบดี ตามโครงการเจ้าหน้าที่ดีเด่น จำนวน ๒ คน</p> <p>-การประกาศรับโอน(ย้าย)พนักงานส่วนตำบลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งในหน่วยงาน</p>	-	-	✓		✓	<p>ควรให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์อย่างเคร่งครัด</p> <p>-การประชาสัมพันธ์ในเว็บไซต์ควรมีการปรับปรุงแก้ไขให้เป็นปัจจุบันตลอดเวลา</p>
๖	<p>การพัฒนาบุคลากร</p>	<p>-พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกคนได้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ</p>	<p>-จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>-สำรวจความต้องการในการฝึกอบรมแต่ละตำแหน่ง</p> <p>-รายงานผลการฝึกอบรม</p>	๓๐๐,๐๐๐	๒๑๙,๒๖๘		✓		<p>ไม่สามารถส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมครบทุกตำแหน่งเนื่องจากงบประมาณไม่เพียงพอ</p>

ลำดับ ที่	แผนงาน/กิจกรรม	เป้าหมาย ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน (๑ ต.ค.๖๕ – ๓๑ มี.ค.๒๕๖๖)	งบประมาณ		ผลการดำเนินงาน			ความเสี่ยง/ ปัญหา/ อุปสรรค/ แนวทางแก้ไข
				ตามแผน	เบิกจ่าย จริง	ตาม แผน	ไม่ เป็นไป ตาม แผน	แล้ว เสร็จ	
๗	การสร้างความก้าวหน้าใน สายอาชีพ -การสร้างความก้าวหน้าใน สายอาชีพ	พนักงานส่วนตำบลได้รับการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ และได้รับการแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งที่สูงขึ้น	-จัดทำคู่มือการวางแผน ความก้าวหน้าในสายอาชีพใน ระบบจำแนกตำแหน่ง (ระบบ แท่ง) -พนักงานส่วนตำบลได้รับการ ประเมินผลงานและได้รับการ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น จำนวน ๑ ราย	-	-	-	-	✓	ควรตรวจสอบ คุณสมบัติของ ผู้รับการ ประเมินผลงาน ให้เป็นไปตาม ประกาศ หลักเกณฑ์ที่ กำหนด
๘	การพัฒนาคุณภาพชีวิต -เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรใน หน่วยงาน -การเสริมสร้างสภาพแวดล้อม และแรงจูงใจในการทำงาน	-โครงการเจ้าหน้าที่ดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ -มีการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้บุคลากรใน หน่วยงาน -มีการร่วมกิจกรรมของ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	-บุคลากรได้รับประกาศนียบัตร เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติราชการ	-	-	✓	-	✓	ควรให้บุคลากร ปฏิบัติหน้าที่ด้วย ความซื่อสัตย์ สุจริต มี จริยธรรม คุณธรรมที่ดีใน การปฏิบัติงาน
			-มีการประชุมเพื่อเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรมให้บุคลากร ให้มีการพัฒนาจิตใจและนำ หลักคุณธรรมจริยธรรมไป พัฒนาคุณภาพชีวิตใน ชีวิตประจำวันและประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงานได้อย่าง เหมาะสม	-	-	✓	-	✓	
			-มีการเสริมสร้างสภาพแวดล้อม และแรงจูงใจในการทำงาน	-	-	✓	-	✓	