



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจันทน์ อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

ที่ อด ๘๒๙๐๑/๑๑๔๔

วันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจันทน์

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจันทน์ ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ขึ้น โดยครอบคลุมด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหา บรรจุและการ แต่งตั้งบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้าน การส่งเสริมจริยธรรม และคุณธรรมในองค์กร เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจันทน์ เป็นไปตามหลักการ บริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีและสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งให้สอดคล้องกับการ ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ตัวชี้วัดย่อยที่ ๔.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคล และได้ประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน ไปแล้ว นั้น

บัดนี้ ได้สิ้นสุดปีงบประมาณ ๒๕๖๕ แล้ว จึงขอรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการ บริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบผลการวิเคราะห์/ปัญหาและ อุปสรรค ข้อเสนอแนะ และพิจารณาปรับปรุงให้ครอบคลุมครบทุกด้าน รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมา พร้อมนี้

จึงมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ)

(นางสาวอรุณรัตน์ หากันใต้)

ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป

ความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

(ลงชื่อ)

(นางนุชรินทร์ เพ็ชรโต)

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

ความคิดเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ)

(นางสาวฐิติพร คุณสมบัติ)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความคิดเห็นของปลัดอบต.บ้านจันทน์



(ลงชื่อ)

(นายศิลา นามุ่น)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจันทน์

ความคิดเห็นของนายก อบต.บ้านจันทน์



(ลงชื่อ)

(นายสดวก นาหิรัญ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจันทน์



รายงานผลการดำเนินการ
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจันทน์
อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
นโยบายการวางแผน อัตรากำลัง	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจันทน์มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานให้เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน - เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจันทน์ให้เหมาะสม - เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจันทน์สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจันทน์เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ 	<ul style="list-style-type: none"> - แผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจันทน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ - เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ 	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่มีการดำเนินการ 	<ul style="list-style-type: none"> - ควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง - เพื่อให้มีการรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการอย่างชัดเจนเป็นแนวทางในการดำเนินงาน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
นโยบายการสรรหา บรรจุและการแต่งตั้ง บุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอัตรากำลังหรือทดแทน อัตรากำลังที่ลาออก เกษียณอายุหรือโอนย้าย - การสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสูญเสียกำลังคน - โดยมุ่งเน้นให้มีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๕ ของบุคลากรทั้งหมด - เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพและการคัดเลือกดำเนินไปอย่างโปร่งใสและมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนบุคลากรที่เพียงพอ ต่อการปฏิบัติงาน - การประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล - การเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น - การสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง - การสรรหาในตำแหน่งสายงานปฏิบัติ 	<ul style="list-style-type: none"> - รายงานตำแหน่งสาย งานผู้บริหารที่ว่างเกิน ๖๐ วันให้จังหวัดทราบ เพื่อขอให้ กสผ. ดำเนินการ สอบแข่งขัน - ดำเนินการสรรหา พนักงานจ้างและรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบลใน กรอบอัตราที่ว่าง - การแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลผู้สอบแข่งขันได้ใน ตำแหน่งวิศวกรโยธา/ครูผู้ช่วย/นักวิชาการพัสดุ/นิติกร - การแต่งตั้งพนักงานจ้าง ตามคำสั่ง ที่ ๒๐๘/๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งพนักงานจ้างทั่วไป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ จำนวน ๙ ตำแหน่ง ลว.๓๑ มี.ค. ๖๕ 	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการด้วยความโปร่งใสความเป็นธรรมเสมอภาคและมีความยุติธรรม - ได้ บุ ค ล า ก ร ที่ มี ค ว า ม ร ู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
นโยบายการพัฒนา บุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรมาปรับใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจันทร์ - เพื่อให้การปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงานเน้นสร้างกระบวนการคิดและการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล - เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด 	<ul style="list-style-type: none"> - มีแผนพัฒนาบุคลากร - บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรมธรรมาภิบาลจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ - มีการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน - มีการถ่ายทอดความรู้การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของ อบต. - จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งและสายงานอาชีพตามสมรรถนะ - พัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายงานอาชีพและตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง - ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม ของ อบต.บ้านจันทร์ 	<ul style="list-style-type: none"> - ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในกาปฏิบัติงาน
นโยบายการพัฒนา คุณภาพชีวิต	<ul style="list-style-type: none"> - มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยทำให้มั่นใจว่าสถานที่การทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและพนักงานส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน - มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญต่างๆซึ่งมีผลต่อความผาสุกความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน - สภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - ปรับปรุงสภาพความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน - มีการจัดกิจกรรม ๕ ส. และ Big cleaning Day กิจกรรมจิตอาสา - สวัสดิการพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างติดค่ารักษาพยาบาลค่าเช่าบ้านเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวตามกฎหมายที่กำหนด 	<ul style="list-style-type: none"> - ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากรและเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับผู้มาติดต่อราชการ - มีการจัดประชุมประจำเดือนเพื่อติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
นโยบายการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	-เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามเป้าหมายและ สามารถวัดและประเมินผลการ ปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม -เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจ หน้าที่	-มีแนวทางในการปฏิบัติตาม หลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบลจังหวัดกำหนด -ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของอบต. บ้านจันทน์ -บันทึกข้อตกลงปฏิบัติราชการระหว่าง ผู้บังคับบัญชา -ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตาม ผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก	-มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงของการ ปฏิบัติงานราชการระหว่าง ผู้บังคับบัญชา -มีการประเมินผลการปฏิบัติงานใน รอบการประเมินครั้งที่ ๑ ระหว่าง ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ -ครั้งที่ ๒ ระหว่าง ๑ เมษายน ๒๕๖๐ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔	-การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วยความเป็นธรรมโปร่งใส -ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน
นโยบายส่งเสริม จริยธรรมและ คุณธรรมในองค์กร	-เพื่อให้บุคลากรยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องมือกำกับ ความประพฤติของบุคลากร	-ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วน ตำบลจังหวัดกำหนด -ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงาน จ้างขององค์กรบริหารส่วนตำบลบ้าน จันทน์	-จัดทำประกาศเรื่องหลักเกณฑ์ เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วน ตำบลและพนักงานจ้างของอบต.บ้าน จันทน์ -พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์ที่ กำหนด	-การยึดมั่นในหลักจริยธรรม จรรยาวิชาชีพขององค์กร -การให้บริการประชาชนด้วย ความรวดเร็วมีอัธยาศัยและไม่ เลือกปฏิบัติ