



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ.....สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง

ที่ สร.๘๔๐๐๑/.....วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง ได้จัดทำนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยครอบคลุมด้านการปรับโครงสร้าง ระบบงาน และการบริหารอัตรากำลัง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการบริหาร ด้านสวัสดิการและการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร ในหน่วยงาน เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยจะนำ นโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ได้จัดทำ เพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนา ทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิด ประโยชน์สูงสุด

ดังนั้น จึงขอรายงานผลดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) เพื่อติดตาม ความก้าวหน้าของบุคลากรในการปฏิบัติงานและประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนาต่อไป รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายนี้

(ลงชื่อ)

(นางสาวณัฐธิชา สุมาลย์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

- ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง

(ลงชื่อ)

(นางสาวชุติมณฑน์ สาทิพจันทร์)

หัวหน้าสำนักปลัด

- ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง

(ลงชื่อ)

(นางเรืองรอง อรุณวรรณะ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง

- ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง

(ลงชื่อ)

(นายสุระเวช ไชยพินนา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)

องค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ด อำเภอสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์

มิติที่	ประเด็นนโยบาย	การบริหารและการพัฒนาบุคลากร	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑. <u>ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์</u>	๑. การวางแผนอัตรากำลัง	๑.๑ การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน	- ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง	☒ ดำเนินการ - ขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๕	
	๒. ก่อสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๒.๑ จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานให้ชัดเจน	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานส่วนตำบล	☒ ดำเนินการ - จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	
		๒.๒ การกำหนดแนวทางปฏิบัติการเลื่อนระดับ/การเลื่อนขั้น/การโอน/การย้ายเพื่อความก้าวหน้า	- ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติการเลื่อนระดับ/การเลื่อนขั้น/การโอน/การย้ายเพื่อความก้าวหน้า	☒ ดำเนินการ - การประกาศหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ - เลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	
	๓. การพัฒนาบุคลากร	๓.๑ มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมในแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	☒ ดำเนินการ - จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ - จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	
		๓.๒ มีการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	- ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	☒ ดำเนินการ - ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมให้ความรู้ในสายงานตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี - จัดทำบันทึกรายงานผลการฝึกอบรมตามโครงการ - ตารางรายงานผลการฝึกอบรมความรู้ในสายงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	

มิติที่	ประเด็นนโยบาย	การบริหารและการพัฒนาบุคลากร	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๒. ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่สอดคล้องตามกรอบอัตรากำลังขององค์กร	๑.๑ มีการสรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล	- ระดับความสำเร็จของการสรรหาบุคลากร	☒ ดำเนินการ - ประกาศหลักเกณฑ์การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง - สรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๔	
				ตามตำแหน่งที่ว่าง ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ดังนี้ ๑. ตำแหน่ง คนงานทั่วไป (งานธุรการ) ๑ อัตรา สังกัด กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง	
		๑.๒ มีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตามกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล	- ระดับความสำเร็จของการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	☒ ดำเนินการ - ประกาศหลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	
	๒. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑ บันทึกข้อมูลบุคลากรในฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศถูกต้องเป็นปัจจุบัน	☒ ดำเนินการ - บันทึกข้อมูลในระบบข้อมูลโปรแกรมศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ LHR - บันทึกข้อมูลในบัตรประวัติพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	
๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เที่ยงตรงเชื่อถือได้	๑.๑ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านผลสัมฤทธิ์ของงานสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน	- จำนวนบุคลากรที่ได้รับการประเมินสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานตามผลการปฏิบัติงาน	☒ ดำเนินการ - การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	
	๒. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน	๒.๑ การพัฒนาและการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรแต่ละสายงานให้มีความรู้ มีทักษะในการปฏิบัติงาน	- ระดับความสำเร็จในการพัฒนาและการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรแต่ละสายงานให้มีความรู้ มีทักษะในการปฏิบัติงาน	☒ ดำเนินการ - ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมให้ความรู้ในสายงาน - จัดทำบันทึกรายงานผลการฝึกอบรมตามโครงการ - ตารางรายงานผลการฝึกอบรมความรู้ในสายงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	

มิติที่	ประเด็นนโยบาย	การบริหารและ การพัฒนาบุคลากร	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
	๓. การพัฒนาความรู้ และทักษะด้าน IT ของบุคลากรในองค์กร	๓.๑. มีการจัดโครงการ/กิจกรรมให้ความรู้ และทักษะด้าน IT ของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT	☒ ไม่ได้ดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมให้ความรู้ด้าน IT	
	๔. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรควบคู่ไปกับประสิทธิภาพของงาน	๔.๑ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารเพื่อพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	- ระดับความสำเร็จของการบริหารอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ	☒ ไม่ได้ดำเนินการประเมินผู้บริหารประจำปี	
	๕. พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๕.๑ หน่วยงานมีการจัดทำแผนการจัดการความรู้ประจำปี	- ระดับความสำเร็จของจัดทำแผนการจัดการความรู้	☒ ดำเนินการ - จัดทำแผนการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	
		๕.๒ มีการรวบรวมองค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่	- จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม	☒ ดำเนินการ - บันทึกรายงานผลการฝึกอบรม - จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน - จัดทำแผ่นพับความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	
		๕.๓ มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย	- ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้	☒ ดำเนินการ - เผยแพร่ข้อมูลทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลเสมิง - การประชุมประจำเดือน - หนังสือแจ้งเวียน	
๔. ความพร้อมรับ ผิดด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑. เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และวินัยให้แก่ข้าราชการ	๑.๑ มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงานและจัดโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากรประจำปี	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและการจัดโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากร	☒ ดำเนินการ - จัดทำคู่มือการพัฒนาส่งเสริมจริยธรรมการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและการทุจริตคอร์รัปชัน	

มิติที่	ประเด็นนโยบาย	การบริหารและการพัฒนาบุคลากร	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
				- ประกาศเจตจำนงสุจริต - ประกาศนโยบายคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร - จัดโครงการเสริมสร้างความรู้ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - จัดโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	
		๑.๒ มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมและวินัยของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานจริยธรรมและวินัยของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล	☒ ดำเนินการ - ประกาศแนวทางปฏิบัติมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ประกาศแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - จัดทำแผนการเสริมสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - จัดทำแผนพื้เกี่ยวกับ จริยธรรม และวินัยของราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	
		๑.๓ ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบล	- ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบล	☒ ดำเนินการ - เผยแพร่ประชาสัมพันธ์จัดทำแผนพื้เกี่ยวกับจริยธรรม ค่านิยมและวินัยของข้าราชการทางเว็บไซต์ของ อบต. - จัดทำหนังสือแจ้งเวียนให้พนักงานทราบและถือปฏิบัติ	

มิติที่	ประเด็นนโยบาย	การบริหารและการพัฒนาบุคลากร	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร	๑.๑ การจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร	- ระดับความสำเร็จในการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร	☒ ดำเนินการ - มีสวัสดิการด้านกองทุนช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลขององค์กร - มีสวัสดิการชมรมพนักงานส่วนตำบล	
		๑.๒ การจัดโครงการส่งเสริมและสนับสนุนให้น้ำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	- ระดับความสำเร็จของการจัดโครงการส่งเสริมและสนับสนุนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	☒ ไม่ได้ดำเนินการจัดโครงการ	
		๑.๓ การจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	- ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดกิจกรรมและการสร้างแรงจูงใจ	☒ ดำเนินการ - สอบถามความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเสมีจ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ - จัดทำนโยบายอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - จัดกิจกรรม ๕ ส. - จัดกิจกรรม Big Cleaning Day - ประกาศยกย่องชมเชยและมอบเกียรติบัตรแก่พนักงานผู้ปฏิบัติงานดีและมีคุณธรรม จริยธรรม	