



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลดอนรัก ๐-๗๓๗๑-๙๗๙๙
ที่ ปน ๗๒๘๐๑/
เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนรัก

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลดอนรัก ได้ประกาศใช้นโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรในทุกๆ ด้าน ได้แก่ นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง นโยบายด้านการสรรหา การบรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรม และรักษาวินัย นโยบายด้านการสรรหาคนดี คนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ นโยบายการสร้างความก้าวหน้าในสายงาน นั้น

งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด ได้ดำเนินการตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนรัก ตามรายละเอียดแนบท้ายนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางวันรีดา แวมามะ)
นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด
เพื่อโปรดทราบ

(นางสาวนุรไอนี อีดำ)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
เพื่อโปรดทราบ

(นางสาวสุพิศ ศรีอินทร์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนรัก

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
ทบทวน

(นายอัครุละระมั้น เจะโวะ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนรัก



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนรัก
อำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนรัก อำเภอนองจิก จังหวัดปัตตานี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/ข้อเสนอแนะ
๑. การวางแผนอัตรากำลัง ๑.๑ การจัดทำ/ปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน ๑.๒ การจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร	- เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลดอนรัก - เพื่อให้ฐานข้อมูลบุคลากรถูกต้องเป็นปัจจุบัน สะดวกในการใช้งาน	- ความสำเร็จในการจัดทำ/ปรับปรุงโครงสร้างหรืออัตรากำลังในปี ๒๕๖๔ - ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบัน	- นำเสนอเรื่องการปรับปรุงโครงสร้างการจัดแบ่งส่วนราชการ การกำหนดอำนาจหน้าที่ ภาระงาน และอัตรากำลัง โดยความเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัดปัตตานี - ดำเนินการบันทึกข้อมูล แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบ LHR ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	- การประชุมเพื่อติดตามผลการดำเนินงานตามแผนอัตรากำลัง - ต้องมีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล
๒. การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร ๒.๑ ประชาสัมพันธ์รับโอน ย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น ๒.๒ ดำเนินการสรรหาข้าราชการในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ทั้งสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติ	- เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง - เพื่อบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง	- ระดับความสำเร็จของการสรรหาพนักงานส่วนตำบลที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง	- รับโอน เจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา - ดำเนินการขอให้ กสธ.ดำเนินการสอบแข่งขันในตำแหน่ง ดังนี้ ๑. ตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก - สายงานผู้บริหารดำเนินการรายงานให้ ก.อบต. ดำเนินการสรรหา ๑. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร ๒. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง	- ตำแหน่งที่รายงานให้ กสธ.สอบแข่งขัน หรือ ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ไม่มีผู้มาบรรจุ เนื่องจากผู้ผ่านการสอบคัดเลือกหรือ สรรหามีจำนวนน้อย

๓. การพัฒนาบุคลากร ๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร - ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม	- เพื่อกำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร - เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง - เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะในการปฏิบัติงาน	- ระดับความสำเร็จของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา - ร้อยละของผู้ผ่านการอบรมพัฒนาความรู้จากบุคลากรทั้งหมด	- ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคคลเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานให้เป็นไปตามแผน - ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภายนอก	- ต้องมีการประเมินความคุ้มค่าทุกครั้งหลังเสร็จสิ้นการอบรม
๔. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๔.๑ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ ๒ ครั้ง ๔.๒ การจัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานและรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง	- เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม การเลื่อนระดับ เลื่อนเงินเดือน ค่าตอบแทน การต่อสัญญาจ้าง - เพื่อบุคลากรได้เข้าใจและนำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งมาใช้ในการประเมินอย่างถูกต้อง	- ร้อยละของผู้ผ่านการประเมินที่อยู่ในระดับ ดี ขึ้นไป - ร้อยละความเข้าใจความถูกต้องของแบบประเมินที่มีการทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน ภายในระยะเวลาที่กำหนด	- ผู้บังคับบัญชามีการประเมินบุคลากรตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินฯ - ประเมินผลการปฏิบัติราชการพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ - จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้ - หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการในความรู้ ทักษะ สมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามหลักเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	

๕. ด้านคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากร ๕.๑ จัดทำประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนตำบล และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาของข้าราชการ ๕.๒ จัดทำมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของหน่วยงาน	- เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนตำบล และข้อบังคับว่าด้วยจรรยา มาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม และแผนการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันทุจริต	- ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนตำบล และข้อบังคับว่าด้วยจรรยา มาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม และแผนการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันทุจริต	- ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรรับทราบและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนตำบลและข้อบังคับว่าด้วยจรรยาของข้าราชการ และมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม - มีการดำเนินการตามแผนโดยสรุปรายงานผลการดำเนินการตามแผนการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันทุจริต - จัดให้มีช่องทางรับเรื่องร้องเรียนของบุคลากร มีช่องทางติดต่อสอบถาม	- ประชาสัมพันธ์โดยการแจ้งเวียนและประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน - ต้องมีการประเมินแต่ละบุคคล
๖. การพัฒนาคุณภาพชีวิต ๖.๑ หน่วยงานมีความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๖.๒ สวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสม	- เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งในด้านสภาพแวดล้อม ด้านความปลอดภัย ด้านสุขภาพอนามัย และด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน - เพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ยกย่องชมเชยบุคลากรดีเด่น	- ร้อยละของการจัดสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้สะอาดน่าอยู่ และปลอดภัย - ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจต่อหน่วยงาน	- มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน - จัดให้มีอุปกรณ์ปฐมพยาบาล อุปกรณ์ป้องกันอันตราย - จัดกิจกรรมออกกำลังกายในทุกๆ วันพุธ - จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ - พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล เลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง เป็นไปตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ผ่านกระบวนการคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- จัดประเมินความพึงพอใจและความผ่าสุขของบุคลากรปีละ ๑ ครั้ง

๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๗.๑ จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๗.๒ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม รวมถึงควบคุม กำกับ ติดตาม ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อความก้าวหน้าของบุคลากรในทุกสายงานทุกระดับตำแหน่ง - เพื่อความก้าวหน้าของบุคลากรใต้บังคับบัญชา	- ความสำเร็จของบุคลากรที่มีการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น - ความมุ่งมั่นตั้งใจของผู้ที่ได้รับมอบหมายปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย	- หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งมีการจัดทำทะเบียนความก้าวหน้าของพนักงานทุกคน - ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบแก่พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลดอนรัก	
--	---	--	---	--