



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน โทร/โทรสาร ๐-๗๗๓๒-๖๑๐๓
ที่ สฎ ๗๓๕๐๑/วันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๕
เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลสินปุน

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพเพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณธรรมสมรรถนะสูง เพื่อเตรียมความพร้อมรับให้ทันกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง ให้สอดคล้องกับความคาดหวังของรัฐบาลและ การบริการประชาชนตามภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๖๒ รวมถึงภารกิจต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐและนโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมาย นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลสินปุน ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงขอ รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ (เดือน ๑ ต.ค.๒๕๖๔ - ๓๑ มี.ค.๒๕๖๕) รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ลงชื่อ

(นายสุวัฒน์ พิศศรีเรือง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด.....

ลงชื่อ

(นายเอกสิทธิ์ หงษ์ทอง)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....

ลงชื่อ

(นายเศกสิทธิ์ ศรีสำราญ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นนายกองค้การบริหารส่วนตำบล.....

ลงชื่อ

(นายภาควภูมิ ตินพันธ์)

นายกองค้การบริหารส่วนตำบลสินปุน

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
(เดือน ตุลาคม ๒๕๖๔ - เมษายน ๒๕๖๕)

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนิน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑) การวางแผนกำลังคน	- เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	<p>๑. ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของอบต.ตำบลสินปุน ในการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อ จัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานอบต.ในแต่ละส่วนราชการและนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ อบต.ตำบลสินปุนพิจารณา</p> <p>๒. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การ กำหนดจำนวน/ ตำแหน่ง เพิ่ม หรือ ลด จำนวน ตำแหน่งเสนอคณะกรรมการพนักงานอบต.จังหวัด เช่น การปรับปรุงตำแหน่ง สำหรับพนักงานอบต.ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น, การขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ/พนักงานจ้าง, การปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ</p>	-การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๔-๒๕๖(ครั้งที่๒) ตามความเห็นชอบ มติ ก.อบต.จ.สุราษฎร์ธานี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	
๒) การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	- เพื่อให้มีบุคลากรที่มีคุณ ภาพบุคลากรมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ - การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน	<p>๑. มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและ หลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด)กำหนด</p> <p>๒. สรรหาพนักงานส่วนตำบลตามกรอบระยะเวลาใน การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ตามระเบียบ/ ประกาศ/มติ (ก.อบต.จังหวัด) อย่างชัดเจน</p> <p>๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ได้ตามกรอบอัตรากำลัง</p> <p>๔. มีแผนและสามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ตาม กรอบอัตรากำลัง</p>	- การรับโอนพนักงานส่วนตำบล ๑.๑เจ้าพนักงานพัสดุ ๒ อัตรากำลัง ๑.๒เจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรากำลัง	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนิน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๓) การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	- เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารผลการ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิผลสอดคล้องกับเป้าหมายของ องค์กร - เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติราชการ เพื่อ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของ ข้าราชการ/ เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง ๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง ของแต่ละ ตำแหน่ง แต่ละกอง / ส่วน เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคล ที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพ และเป็น เงื่อนไขในการ กำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น ๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผล การปฏิบัติงานของพนักงาน ได้อย่างชัดเจนและและมีประสิทธิภาพ เพื่อ ใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของ ข้าราชการในแต่ละ ตำแหน่งและเป็นการ ส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงานอบต.ให้ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและแข่งขันกัน ด้วยผลงาน	- ประเมินผลการปฏิบัติราชการ พนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค. ๒๕๖๔ - ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๕) - ประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงาน จ้างตามภารกิจและทั่วไป ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค. ๒๕๖๔ - ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๕) ๕ - ประเมินผลการปฏิบัติงานตามแบบที่ ก.อบต. กำหนด	
๔) การส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัย	- เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของ อบต. มี คุณธรรม จริยธรรมและการรักษาวินัย	๑.พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ร้อยละ ๘๐ ได้รับทราบ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมและการรักษาวินัย ๒.อบต.ได้จัด/เข้าร่วมโครงการกิจกรรมหรือส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรม เกี่ยวกับจริยธรรมและการรักษาวินัย ๓.ไม่มีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับจริยธรรมและการรักษาวินัยของพนักงาน ๔.จัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรม	- แจ้งหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรม ใน การประชุมประจำเดือน เมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๑ -ไม่มีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับพนักงาน -โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ผู้บริหาร ส.อบต.พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เมื่อ ๒๙ ธ.ค.๒๕๖๕ -โครงการวันท้องถิ่นไทยกิจกรรม บำเพ็ญประโยชน์สร้างจิตสำนึกในการ สร้างคุณงามความดี	

ประเด็นนโยบาย/แผนการ ดำเนิน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๕) การสรรหาคนดีคนเก่ง	- เพื่อสรรหาและเลือกสรรพนักงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีคุณสมบัติ ตามที่กำหนด มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	๑.อบต.มีประกาศรับสมัครพนักงานจ้างในระบบเปิด และ การรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามประกาศ หลักเกณฑ์ ก.อบต. ๒.การคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับความเป็นคนดี การ สรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะ เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไป อย่างโปร่งใส	- มีการประเมินความรู้ ความสามารถ และ สมรรถนะ - การรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น ตาม ประกาศ หลักเกณฑ์ ก.อบต. และผ่านการ พิจารณาจาก ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี	
๖) การพัฒนาบุคลากร	- เพื่อให้บุคลากรของ อบต. มีความรู้ ทักษะและเพิ่มขีดความสามารถในการ ปฏิบัติงาน	๑.พนักงานส่วนตำบลทุกสายงานได้รับการเข้ารับการพัฒนา ความรู้อย่างน้อยร้อยละ ๘๐	-	
๗) การสร้างความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	- เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจใน การทำงานของพนักงาน	๑.การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้าง ที่มีประสิทธิภาพ ๒.จัดทำและแจ้งเวียนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานให้ พนักงานส่วนตำบลในหน่วยงานได้รับทราบ ๓.มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัลบุคลากร ๔.การเลื่อนระดับพนักงานเป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ กำหนด	-มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามที่ ก. อบต.กำหนด -มีการจัดทำคู่มือเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสาย อาชีพ -มีการยกย่องชมเชยโดยการประกาศพนักงานผู้ มีผลการปฏิบัติงานดีและดีเด่น -มีการเลื่อนขั้นเงินเดือน และการเลื่อน ค่าตอบแทน	
๘) การพัฒนาคุณภาพชีวิต	- เพื่อสร้างความมั่นคงสร้างกำลังใจ พัฒนาคุณภาพชีวิตแก่บุคลากร อบต.	๑.จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือก พนักงานส่วนตำบลดีเด่น พนักงานครู อบต. พนักงานจ้าง ดีเด่น ๒.จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร และบุคลากรทุกระดับ ๓.ให้สิ่งจูงใจ ปรับปรุงระบบสวัสดิการ และผลประโยชน์ ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ	- การให้ได้รับสวัสดิการต่างๆ - การประกาศผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบลในระดับดีมากและดีเด่น - จัดกิจกรรมสัมพันธ์ขององค์การบริหารส่วน ตำบลสิ้นปีในช่วงปีใหม่ ๒๕๖๕ -จัดเลี้ยงต้อนรับการเลี้ยงส่งเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจ	