



รายงานผลการดำเนินงาน
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ
อำเภอละมู จังหวัดสตูล

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565

ลำดับ	นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา ดำเนินการ
1	ด้านประเมินผลการปฏิบัติงาน	1. ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสเป็นธรรมโดยคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินฯ	ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการ ประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน	ม.ค. -ต.ค.2565
		2. ผลงานต้องมีความชัดเจนเป็นที่ประจักษ์ แก่สายตา	มีผลงานดีเด่นพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับเกียรติบัตรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้นมากยิ่งขึ้น ทำให้งานมี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล	1 ต.ค.2564 30 ก.ย.2565
		3. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ตามผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง	การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้	1 ต.ค.2564 30 ก.ย.2565
2	ด้านอัตรากำลังและบริหารอัตรากำลัง	1. บริหารอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจโดยปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสม	จำนวนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง สอดคล้องกับภารกิจ และมีภาระค่าใช้จ่าย ตามมาตรา 35 ไม่เกินร้อยละ 35	ม.ค. -ต.ค.2565
		2. จัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน	จัดทำคู่มือความก้าวหน้าในแต่ละสายงาน	ม.ค. -ต.ค.2565
		3. การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ โดยให้เข้ารับ การฝึกอบรมอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี	ผลการประเมินการปฏิบัติงานในแต่ละครั้ง	1 ต.ค.2564 30 ก.ย.2565

ลำดับ	นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา ดำเนินการ
3	ด้านการพัฒนาบุคลากร	<ol style="list-style-type: none"> 1. สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม โดยการจัดกิจกรรมต่างๆขึ้นเพื่อความสามัคคี 2. จัดให้มีการถ่ายทอดความรู้หลังจากการเข้ารับการฝึกอบรมโดยการสอนงาน แจกเอกสาร ประชุม หรือทำคู่มือการปฏิบัติงาน 3. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมมา และกระบวนการทำงาน 4. ให้บุคลากรมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมอยู่ตลอดเวลาพร้อมรับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ทันต่อเทคโนโลยี 	<p>การให้ความร่วมมือของบุคลากรในองค์กร</p> <p>ผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรม</p> <p>บุคลากรมีความสนใจ และให้ความร่วมมือรับฟังแล้วนำไปปฏิบัติ ศึกษาค้นคว้า อยู่เป็นประจำ</p> <p>สามารถใช้เครื่องมือด้านเทคโนโลยีได้โดยไม่มีข้อผิดพลาด</p>	<p>ม.ค. –ต.ค.2565</p> <p>ม.ค. –ต.ค.2565</p> <p>ม.ค. –ต.ค.2565</p> <p>ม.ค. –ต.ค.2565</p>
4	ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร 2. สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นเพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายงาน 3. ให้มีการติดตามและประเมินผลบุคลากรทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม 3. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และเป็นธรรมตามผลการปฏิบัติงานจริง 	<p>ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน</p> <p>ความก้าวหน้าในสายงาน</p> <p>ผ่านเกณฑ์การประเมินตามที่กำหนดไว้</p> <p>บุคลากรมีความพอใจกับผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา</p>	<p>ม.ค.– ต.ค.2565</p> <p>ต.ค.2564 ถึง 30 ก.ย.2565</p> <p>ม.ค.– ต.ค.2565</p> <p>ต.ค.2564 ถึง 30 ก.ย.2565</p>

ลำดับ	นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา ดำเนินการ
5	ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง	1. พรบ.บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 2. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด สระบุรีเรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหาร งาน บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 6 ธันวาคม 2545	การบริหารงานเป็นไปด้วยความโปร่งใสไม่มี ข้อบกพร่อง หรือข้อทักท้วงจากหน่วยงานที่เข้า ตรวจสอบในแต่ละ ครั้ง	ม.ค. - ต.ค.2565
6	ด้านการสรรหาคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตาม ภารกิจของหน่วยงาน	1.จัดทำโครงการเชิดชูเกียรติให้กับพนักงานที่ ปฏิบัติงาน ดีเด่น	ผลสำรวจความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อ องค์กร	ม.ค.- ต.ค.2565
		2. มอบเกียรติบัตรให้กับพนักงานดีเด่นที่ผ่านการ คัดเลือก ประจำปีงบประมาณละ 2 คน	พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มากยิ่งขึ้น	ม.ค.- ต.ค.2565
		3. จัดทำประกาศยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานดีเด่น	พนักงานมีกำลังใจในการทำงานที่ได้รับการยกย่องชมเชย	ม.ค.- ต.ค.2565
7	ด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	1.จัดกิจกรรมและสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในด้าน การ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น	บุคลากรในองค์กรให้ความสนใจในกิจกรรม	ม.ค.- ต.ค.2565
		2. ให้ถือประพฤติปฏิบัติตามประกาศคุณธรรม และ จริยธรรมของข้าราชการ	บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส เป็นไปตาม แผนงานสามารถตรวจสอบได้	ม.ค.- ต.ค.2565

ลำดับ	นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา ดำเนินการ
8	ด้านการรักษาวินัยของบุคลากร ในหน่วยงาน	<p>1.ออกมาตรการดำเนินทางวินัยหรือการลงโทษ</p> <p>1.1 มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาลงโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง ได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือนหรือให้ทำบันทึกชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษร และมอบงานอื่นให้ปฏิบัติเนื่องจากกระทำผิดแล้วเสนอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและ นายกองค้การบริหารส่วนตำบลทราบ</p> <p>1.2 มีมาตรการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แต่ละระดับสายการบังคับบัญชาละ 3 ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ</p> <p>1.2.1 การดื่มสุรา การเล่นเกมพนันในสถานที่ราชการ</p> <p>1.2.2 การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนนอกเหนือจากที่กฎหมาย หรือระเบียบกำหนดไว้</p> <p>1.2.3 การทะเลาะวิวาทกันเอง</p>	พนักงานประพฤติปฏิบัติตามประกาศ หลักเกณฑ์หรือระเบียบตามที่กำหนดไว้และไม่ มีเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติโดยมิชอบของ พนักงานในหน่วยงาน	ม.ค. -ต.ค.2565
9	ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย	บุคลากรมีความพึงพอใจในสวัสดิการของหน่วยงาน	ม.ค.- ต.ค.2565

วันที่ 7 มกราคม พ.ศ.2565 องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ มอบนโยบายแนวทางในการปฏิบัติตนของพนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำและบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ ในการดำรงตนตามมาตรฐานจริยธรรม ซึ่งเป็นการขับเคลื่อน และดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ (นายรัฐการ ลัดเลีย) หลักจากที่ได้ประกาศไว้เมื่อครั้งแถลงนโยบายต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ ทั้งนี้ก็เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ประมวลจริยธรรม

