



รายงานผลการดำเนินงาน  
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

องค์การบริหารส่วนตำบลหลุ่งตะเคียน  
อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา



รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565

ลำดับ	นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา ดำเนินการ
1	ด้านประเมินผลการปฏิบัติงาน	<p>1. ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสเป็นธรรมโดยคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินฯ</p> <p>2. ผลงานต้องมีความชัดเจนเป็นที่ประจักษ์แก่สายตา</p> <p>3. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ตามผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง</p>	<p>ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน</p> <p>มีผลงานดีเด่น พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับเกียรติบัตรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานมีความกระตือรือร้นมากยิ่งขึ้น ทำให้งานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล</p> <p>การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>ม.ค. – ต.ค. 65</p> <p>1 ต.ค. 2564 – 30 ก.ย. 2565</p> <p>1 ต.ค. 2564 – 30 ก.ย. 2565</p>
2	ด้านอัตรากำลังและบริหารอัตรากำลัง	<p>1. บริหารอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจโดยปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสม</p> <p>2. จัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน</p> <p>3. การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ โดยให้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี</p>	<p>จำนวนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างสอดคล้องกับภารกิจ และมีภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา 35 ไม่เกินร้อยละ 35</p> <p>จัดทำคู่มือความก้าวหน้าในแต่ละสายงาน</p> <p>ผลการประเมินการปฏิบัติงานในแต่ละครั้ง</p>	<p>ม.ค. – ต.ค. 65</p> <p>ม.ค. – ต.ค. 65</p> <p>1 ต.ค. 2564 – 30 ก.ย. 2565</p>

ลำดับ	นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา ดำเนินการ
3	ด้านการพัฒนาบุคลากร	<ol style="list-style-type: none"> <li>สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วมโดยการจัดกิจกรรมต่างๆขึ้นเพื่อความสามัคคี</li> <li>จัดให้มีการถ่ายทอดความรู้หลังจากการเข้ารับการฝึกอบรมโดยการสอนงาน แจกเอกสาร ประชุม หรือทำคู่มือการปฏิบัติงาน</li> <li>มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการทำงาน</li> <li>บุคลากรมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมอยู่ตลอดเวลาพร้อมรับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ทันต่อเทคโนโลยี</li> </ol>	<p>การให้ความร่วมมือของบุคลากรในองค์การ</p> <p>ผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรม</p> <p>บุคลากรมีความสนใจ และให้ความร่วมมือรับฟังแล้วนำไปปฏิบัติ ศึกษาค้นคว้า อยู่เป็นประจำ</p> <p>สามารถใช้เครื่องมือด้านเทคโนโลยีได้โดยไม่มีข้อผิดพลาด</p>	<p>ม.ค. – ต.ค. 65</p> <p>ม.ค. – ต.ค. 65</p> <p>ม.ค. – ต.ค. 65</p> <p>ม.ค. – ต.ค. 65</p>
4	ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	<ol style="list-style-type: none"> <li>ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร</li> <li>สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นเพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายงาน</li> <li>ให้มีการติดตามและประเมินผลบุคลากรทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม</li> <li>พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพและเป็นธรรมตามผลปฏิบัติงานจริง</li> </ol>	<p>ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน</p> <p>ความก้าวหน้าในสายงาน</p> <p>ผ่านเกณฑ์การประเมินตามที่กำหนดไว้</p> <p>บุคลากรมีความพอใจกับผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา</p>	<p>ม.ค. – ต.ค. 65</p> <p>ต.ค. 2564 ถึง 30 ก.ย. 2565</p> <p>ม.ค. – ต.ค. 65</p> <p>ต.ค. 2564 ถึง 30 ก.ย. 2565</p>

ลำดับ	นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา ดำเนินการ
5	ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง	1. พรบ.บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 2. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมาเรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2545	การบริหารงานเป็นโดยความโปร่งใสไม่มีข้อบกพร่องหรือทักท้วงจากหน่วยงานที่เข้าตรวจสอบในแต่ละครั้ง	ม.ค. – ต.ค. 65
6	ด้านการสรรหาคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน	1. จัดทำโครงการเชิดชูเกียรติให้พนักงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น 2. มอบเกียรติบัตรให้พนักงานดีเด่นที่ผ่านการคัดเลือกประจำปีงบประมาณละ 2 คน 3. จัดทำประกาศยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานดีเด่น	ผลสำรวจความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อองค์กร พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น พนักงานมีกำลังใจในการทำงานที่ได้รับการยกย่องชมเชย	ม.ค. – ต.ค. 65 ม.ค. – ต.ค. 65 ม.ค. – ต.ค. 65
7	ด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	1. จัดกิจกรรมและสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น 2. ให้ถือประพฤติปฏิบัติตามประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ	บุคลากรในองค์กรให้ความสนใจในกิจกรรม บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสเป็นไปตามแผนงานสามารถตรวจสอบได้	ม.ค. – ต.ค. 65 ม.ค. – ต.ค. 65

ลำดับ	นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา ดำเนินการ
8	ด้านรักษาวินัยของบุคลากรใน หน่วยงาน	<p>1. ออกมาตรการดำเนินการทางวินัยหรือการลงโทษ</p> <p>1.1 มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณา ลงโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง ได้ในชั้นกล่าวตักเตือนหรือให้ทำบันทึกชี้แจงเป็นราย ลักษณะอักษรและมอบงานอื่นให้ปฏิบัติเนื่องจาก กระทำผิดแล้วเสนอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>1.2 มีมาตรการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แก่ละ ระดับสายการบังคับบัญชาละ 3 ครั้ง ยกเว้นการ กระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ</p> <p>1.2.1 การดื่มสุรา การเล่นการพนันในสถานที่ราชการ</p> <p>1.2.2 การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์ ของประชาชนนอกเหนือจากกฎหมายหรือระเบียบ กำหนดไว้</p> <p>1.2.3 การทะเลาะวิวาทกันเอง</p>	พนักงานประพฤติปฏิบัติตามประกาศ หลักเกณฑ์หรือระเบียบตามกำหนดไว้และไม่มี เรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติโดยมิชอบ ของพนักงานในหน่วยงาน	ม.ค. – ต.ค. 65
8	ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย	บุคลากรมีความพึงพอใจในสวัสดิการของ หน่วยงาน	ม.ค. – ต.ค. 65

วันที่ 12 มกราคม พ.ศ. 2565 องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะเคียน มอบนโยบายแนวทางในการปฏิบัติตนของพนักงานตำบล ลูกจ้างประจำ และบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะเคียน ในการดำรงตนตามมาตรฐานจริยธรรม ซึ่งเป็นการขับเคลื่อน และดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะเคียน (นายทนต์ศักดิ์ อยู่ศิริบุรณ์) ได้ประกาศไว้เมื่อครั้งแถลงนโยบายต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะเคียน ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพ ประมวลจริยธรรม

