



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตร โทร.๐๔๔-๗๕๖๓๔๔

ที่ นม ๙๙๐๐๑/-

วันที่ ๒๕ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖

เรื่อง การดำเนินการตามแผนนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตร

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตร ได้จัดทำประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตรเรื่อง การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๖ โดยในประกาศนั้นได้กำหนดนโยบายไว้ทั้งหมด ๙ ด้าน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดมาตรการให้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล และมาตรการในการนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย

- ๑ นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ๒ นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง
- ๓ นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร
- ๔ นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๕ นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้ง
- ๖ นโยบายด้านสรรหาคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ
- ๗ นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
๘. นโยบายด้านการรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน
๙. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต

จากแนวทางที่ได้กำหนดไว้เพื่อเป็นกรอบการดำเนินการตามแผนการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ทั้งหมด ๙ ด้านนั้น งานบุคคลจึงได้ทำการวิเคราะห์แล้วจึงทำการสรุปแนวทางการดำเนินงานในแต่ละด้านเพื่อนำไปปฏิบัติตามแผนงานและนโยบายที่กำหนดไว้ดังรายละเอียดแนบท้ายบันทึกนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

(นางสาวอรรณ นูญปรการ)

นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด.....*1 ที่เลข ๗๐๖ กคท*



(นางสาวกฤษฎา เจริญนอก)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัด.....*ทรม.*



(นายกิตติศักดิ์ คงทวี)

ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตร

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล.....*อรุณ / ทรม.*



(นายอัทรธรรม หร่ายกลาง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตร

การดำเนินการตามนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖

ลำดับ ที่	นโยบายบริหาร	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา ดำเนินการ
๑	ด้านประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	๑. ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความ โปร่งใสเป็นธรรมโดยคณะกรรมการกั่นกรองการ ประเมินฯ ๒. ผลงานต้องมีความชัดเจนเป็นทั่ประจักษ์แก่ สายตา	ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกั่นกรองการ ประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการ ประเมิน มีผลงานดีเด่น พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับ เกียรติบัตรขวัญและกำลังใจในการทำงาน มี ความกระตือรือร้นมากยิ่งขึ้น ทำให้งานมี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้	ม.ค. -ธ.ค.๒๕๖๖ ๑ ต.ค.๒๕๖๕ ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖
๒	ด้านอัตราค่าจ้างและบริหาร อัตราค่าจ้าง	๑. บริหารอัตราค่าจ้างคนให้สอดคล้องกับการกิจโดย ปรับปรุงโครงสร้างและอัตราค่าจ้างให้เหมาะสม ๒. จัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับ พนักงาน	จำนวนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง สอดคล้องกับภารกิจ และมีการระคำให้จ่าย ตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐ จัดทำคู่มือความก้าวหน้าในแต่ละสายงาน	ม.ค. -ธ.ค.๒๕๖๖ ม.ค. -ธ.ค.๒๕๖๖

ลำดับ ที่	นโยบายบริหาร	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา ดำเนินการ
		๓. การพัฒนาบุคลากรให้มีความมีประสิทธิภาพ โดยให้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	ผลการประเมินการปฏิบัติงานในแต่ละครั้ง	ต.ค.๒๕๖๕ – ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖
๓	ด้านการพัฒนาบุคลากร	๑. สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม โดยการจัดกิจกรรมต่างๆขึ้นเพื่อความสามารถ ๒. จัดให้มีการถ่ายทอดความรู้หลังจากการเข้ารับการฝึกอบรมโดยการรายงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ หรือทำคู่มือการปฏิบัติงาน ๓. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรม ๔. ให้ความสำคัญกับพนักงาน ๕. ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์พร้อมอยู่ตลอดเวลาพร้อมรับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ทันต่อเทคโนโลยี	การให้ควมร่วมมือของบุคลากรในองค์กร ผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรม บุคลากรมีความสนใจ และให้ความร่วมมือรับฟังแล้วนำไปปฏิบัติ ศึกษาค้นคว้า อยู่เป็นประจำ สามารถใช้เครื่องมือด้านเทคโนโลยีได้โดยไม่ต้องมีข้อผิดพลาด	ม.ค. – ธ.ค.๒๕๖๖ ม.ค. –ธ.ค.๒๕๖๖ ม.ค. –ธ.ค.๒๕๖๖ ม.ค. –ธ.ค.๒๕๖๖

ลำดับ ที่	นโยบายบริหาร	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา ดำเนินการ
๔	ด้านการสร้าง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ	๑. ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อ เพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่ สอดคล้องกับแผนพัฒนามาบุคลากร ๒. สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาในระดับที่ สูงขึ้นเพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายงาน ๓. ให้มีการติดตามและประเมินผลบุคลากรทั้งก่อน และหลังการฝึกอบรม ๔. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพ และเป็นธรรมชาติตามผลการปฏิบัติงาน จริง	ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ความก้าวหน้าในสายงาน ผ่านเกณฑ์การประเมินตามที่กำหนดไว้ บุคลากรมีความพอใจกับผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา	ม.ค.- ต.ค.๒๕๖๕ – ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖ ม.ค.- ก.ย.๒๕๖๖ ต.ค.๒๕๖๕- ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖
๕	ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง	๑. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเกษตร เรื่องหลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ณ วันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๖	การบริหารงานเป็นไปด้วยความโปร่งใสไม่มี ข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดจากหน่วยงานที่เข้า ตรวจสอบในแต่ละครั้ง	ม.ค.- ต.ค.๒๕๖๖

ลำดับ ที่	นโยบายบริหาร	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา ดำเนินการ
๖	ด้านการสรรหาคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตาม ภารกิจของ หน่วยงาน	๑. จัดทำโครงการการจัดซื้อเกียรติให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงาน ดีเด่น ๒. มอบเกียรติบัตรให้กับพนักงานดีเด่นผ่านการ คัดเลือกประจำปีงบประมาณและ ๒ คน ๓. จัดทำประกาศยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานดีเด่น	ผลสำรวจความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อ องค์กร พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มากยิ่งขึ้น พนักงานมีกำลังใจในการทำงานที่ได้รับการยก ย่องชมเชย	ม.ค.- ต.ค.๒๕๖๖ ม.ค.- ต.ค.๒๕๖๖ ม.ค.- ต.ค.๒๕๖๖
๗	ด้านการส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม	๑. จัดกิจกรรมและสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในด้าน การทำงานบำารุงศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น ๒. ให้ถือประพฤติปฏิบัติตามประกาศคุณธรรมและ จริยธรรมของข้าราชการ	บุคลากรมีปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส เป็นไปตามแผนงานสามารถตรวจสอบได้	ม.ค.- ต.ค.๒๕๖๖

ลำดับ ที่	นโยบายบริหาร	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา ดำเนินการ
๘	ด้านการรักษาวินัยของ บุคลากรในหน่วยงาน	๑. ออกมาตรการดำเนินงานวินัยหรือการลงโทษ ๑.๑ มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณา ลงโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง ได้ในชั้นกว่ากล่าวตักเตือนหรือให้ทำบันทึกชี้แจงเป็นลาย ลักษณ์อักษรและมอบงานอื่นให้ปฏิบัติเนื่องจากกระทำ ผิดแล้วเสนอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ ๑.๒ มีมาตรการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แก่ ละระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการ กระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ ๑.๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นการพนันในสถานที่ ราชการ ๑.๒.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้อง ผลประโยชน์จากประชาชนนอกเหนือจากที่กฎหมาย หรือระเบียบกำหนดไว้ ๑.๒.๓ การทะเลาะวิวาทกันเอง	พนักงานประพฤติปฏิบัติตามประกาศ หลักเกณฑ์หรือระเบียบตามที่กำหนดไว้และไม่มี เรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติโดยมิ ชอบของพนักงานในหน่วยงาน	ม.ค. -ธ.ค.๒๕๖๖
๙	ด้านการพัฒนาคุณภาพ ชีวิต	ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย	บุคลากรมีความพึงพอใจในสวัสดิการของ หน่วยงาน	ม.ค. -ธ.ค.๒๕๖๖