



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลจี้วราย

ที่ นฐ ๗๙๕๐๑/๗๗

วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง การรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน นายกองการการบริหารส่วนตำบลจี้วราย

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลจี้วราย ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ไปแล้วนั้น ในรอบ ๖ เดือนที่ผ่านมา องค์การบริหารส่วนตำบลจี้วราย ได้มีการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง องค์การบริหารส่วนตำบลจี้วราย ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลจี้วราย ซึ่งปัจจุบันยังคงใช้อยู่โดยจะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอีกครั้งในเดือนตุลาคม ๒๕๖๖

๒. ด้านการสรรหา บรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร ดำเนินการร้องขอให้ กสท.ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อไปดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง จำนวน ๒ ตำแหน่ง และสรรหาพนักงานส่วนตำบลโดยวิธีการรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ว่าง จำนวน ๒ ตำแหน่ง และรับสมัครพนักงานจ้าง จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ องค์การบริหารส่วนตำบลจี้วราย ได้มีการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบในรอบ ๖ เดือน ตั้งแต่ ต.ค.๖๕ - มี.ค.๖๖ จำนวน ๒ หลักสูตร ได้แก่

๑. หลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ รุ่นที่ ๑๐๒ มีผู้เข้ารับการอบรมจำนวน ๒ ราย ได้แก่ นางสาวกนกวรรณ เลี้ยวตระกูลสุข และนายกิตติ พลทะจักร

๒. หลักสูตรเชิงปฏิบัติการ”การปิดบัญชีและจัดทำรายงานงบการเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ (e-LAAS) ตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ รุ่นที่ ๑ มีผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๒ ราย ได้แก่ นางสาวขวัญดาว สร้อยแสง และนางศุภาพิชญ์ นาคขำ

๓. หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ รุ่นที่ ๑๔๙ มีผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๑ ราย ได้แก่ นางสาวรติกร พรหมสอาด

๔. หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รุ่น ๒๑ มีผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๑ ราย ได้แก่ นายกิตติ พลทะจักร

๕. หลักสูตรการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลของชุมชน “ผ่อดีดี” (PODD) ขับเคลื่อนตำบลปลอดภัย รุ่นที่ ๑ มีผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๒ ราย ได้แก่ นายกิตติ ดอกนาค และ นายสรารุฒิ ช่างสี

๔. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน องค์การบริหารส่วนตำบลจี้วราย ได้จัดทำกิจกรรม ๕ส ในสำนักงานและบริเวณรอบที่ทำการ และจัดหาอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่อย่างครบถ้วน

๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน องค์การบริหารส่วนตำบลจี้วราย ได้มีการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่๑/๒๕๖๖ เป็นไปตามผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการ คกก.พิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ ตามคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือน

๖. ด้านส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมตามมาตรการบริหารราชการด้วยความโปร่งใส องค์การบริหารส่วนตำบลจี้วราย ได้มีการจัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ จัดตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนจริยธรรม ดำเนินการจัดทำแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts ลดความสับสนพฤติกรรมสีเทา ประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy ว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนจะไม่รับของขวัญของกำนัลทั้งในขณะที่/ก่อน/หลังการปฏิบัติหน้าที่

บัดนี้ การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ครึ่งปีแรก (ต.ค.๖๕-มี.ค.๖๖) ได้เสร็จสิ้นแล้ว ดังนั้น งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจี้วราย จึงขอรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลจี้วรายทราบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ)



ผู้รายงาน

(นางสาวรุ่งนภา ภูมิถาวร)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญงาน

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

.....



(นางสาวสิริมา คุ่มสีบสาย)  
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นรองปลัด

.....



(นางสาวเสมอใจ ฮวดมา)  
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจี้วราย รักษาราชการแทน  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจี้วราย

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

.....



(นายสมัชชา ทองสีมา)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจี้วราย

แบบรายงานผลความก้าวหน้าการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (ครั้งที่ ๑ รอบเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖)  
องค์การบริหารส่วนตำบลจี้วราย อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	รายละเอียดงบประมาณ	หมายเหตุ
๑.นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	-ไม่มีการดำเนินการ	ไม่มี	ไม่ใช้	
๒.นโยบายด้านการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร	๒.๑ การสรรหาบุคลากรสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติที่ว่าง	๑. <u>ดำเนินการร้องขอให้ กสธ.ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อไปดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ดังนี้</u> -ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) -ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ๒. <u>สรรหาพนักงานส่วนตำบลโดยวิธีการรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ว่าง</u> เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ -นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ชก) -นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก) ๓. <u>ดำเนินการร้องขอให้ กสธ.ดำเนินการสอบแข่งขันในตำแหน่งที่ว่าง</u> -เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชก) -เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง) -นายช่างโยธา (ปง/ชง) -เจ้าพนักงานสุขาภิบาล(ปง/ชง)	ไม่มี	ไม่ใช้	
	๒.๒ การสรรหาและคัดเลือกพนักงานจ้าง	๑. <u>ดำเนินการรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างทั่วไป</u> - พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา	ไม่มี	ไม่ใช้	

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	รายละเอียดงบประมาณ	หมายเหตุ
๓.นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร การสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและดำเนินการตามแผนฯให้สอดคล้องตามความจำเป็น	-จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๕-๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนา	ไม่มี	ไม่ใช้	
	๓.๒ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	-ประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน	ไม่มี	ไม่ใช้	
	๓.๓ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้บุคลากรทราบ	-ประชาสัมพันธ์แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้บุคลากรทราบ	ไม่มี	ไม่ใช้	
๔.นโยบายด้าน การพัฒนาคุณภาพชีวิต การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	๔.๑ พัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	-ดำเนินการจัดกิจกรรม ๕ส ในสำนักงานและบริเวณรอบที่ทำการทุกวันศุกร์ -จัดหาอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่อย่างครบถ้วน -จัดทำโครงการ อบรม.สีขาวปลอดภัยเสพติด -จัดหาเสื้อผ้าสำหรับการใส่ปฏิบัติงาน	ไม่มี	ไม่ใช้	
๕.นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๕.๑. จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	-หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับดูแลกำกับติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคนอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามหลักเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	ไม่มี	ไม่ใช้	
	๕.๒ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	-พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่๑/๒๕๖๖ เป็นไปตามผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการ คกก.พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน	ไม่มี	ไม่ใช้	

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	รายละเอียดงบประมาณ	หมายเหตุ
๖.นโยบายส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมตามมาตรฐานการบริหารราชการด้วยความโปร่งใส	๖.๑ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสังกัดรับทราบ ถึง ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น	-จัดทำบันทึกแจ้งเวียน ให้เจ้าหน้าที่ทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และขอบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลจัวราย	ไม่มี	ไม่ใช้	
	๖.๒ ขับเคลื่อนจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐและส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน	-ดำเนินการจัดตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนจริยธรรม -ดำเนินการจัดทำแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts ลดความสับสน พฤติกรรมสีเทา -ประชุมพนักงานเพื่อพูดคุยให้แนวนโยบายเกี่ยวกับการขับเคลื่อนจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	ไม่มี	ไม่ใช้	
	๖.๓ แจ้งนโยบายป้องกันการทุจริต การประกาศเจตนารมณ์ สุจริต โปร่งใส องค์การบริหารส่วนตำบลจัวราย ใสสะอาด ๒๕๖๖ งดรับ งดให้ ของขวัญ ของกำนัล ทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (NO Gift Policy)	-จัดทำประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy ว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนจะไม่รับของขวัญของกำนัลทั้งในขณะ/ก่อน/หลังการปฏิบัติหน้าที่ -ประชุมพนักงานเพื่อพูดคุยถ่ายทอดและมอบแนวนโยบาย No Gift Policy แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน -จัดทำรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบาย No Gift Policy ในรอบระยะเวลา ๖ เดือน	ไม่มี	ไม่ใช้	