



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโตก

ที่ พช ๗๓๔๐๑ /

วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโตก

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโตก ได้จัดทำนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ขึ้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโตกเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งองค์กร รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) รายละเอียด ดังนี้

๑. การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารงานบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา
๒. มีความโปร่งใสทุกกระบวนการรอบการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโตก
๔. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติที่เน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๕. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาไปสู่เป้าหมายและวิสัยทัศน์การพัฒนา
๖. ให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรม เหมาะสมตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนด
๗. ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

งานการเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโตกได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ แล้ว จึงขอรายงานผลการดำเนินการ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

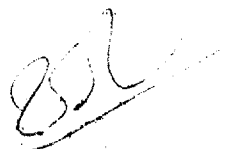
(นางลภัสรดา สิงห์อำพล)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....

.....



(นายชนัญ สุพลพิชิต)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

.....

.....



(นายปราโมช ปักครีก)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/ ผลการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
ตรวจสอบแผนกำลังคน	๑.เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคกมีโครงสร้างการแบ่งงานและบุคลากรที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน ๒.เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคกให้เหมาะสม ๓.เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคกสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานท้องถิ่น ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเพื่อให้การบริหารงานของ้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคก เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่	๑. ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคกในการวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการและนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่งเสนอต่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒. การดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ครั้งที่ ๑) เพื่อกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ๓. การดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ครั้งที่ ๒) เพื่อปรับปรุงตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนชำนาญการพิเศษ ๔. การดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ครั้งที่ ๓) เพื่อปรับปรุงตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตราและกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๒ อัตรา ๕. การดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ครั้งที่ ๔) เพื่อปรับปรุงตำแหน่งนายช่างโยธาอาวุโส ๖. การดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ครั้งที่ ๕) เพื่อกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา , ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ) พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก จำนวน ๑ อัตรา	๑.มีแผนอัตรากำลังที่เป็นปัจจุบันและเหมาะสมกับภารกิจ บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน ๒.มีการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๓. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๕-๒๕๖๖) ตามมติ ก.อบต.จังหวัดเพชรบูรณ์ ที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๓	ควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
นโยบายด้านการสรรหา บุคลากรแต่งตั้ง และการแต่งตั้ง บุคลากร	๑.การสรรหาพนักงานส่วนตำบลและพนักงาน จ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสีย กำลังคน ๒.มุ่งเน้นให้มีอัตราว่างไม่เกิน ร้อยละ ๕ ของ บุคลากรทั้งหมด ๓.เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ การคัดเลือก ดำเนินการด้วยความโปร่งใสและมีความ เหมาะสมกับตำแหน่ง	๑. มีการจัดทำประกาศรับโอน (ย้าย) ๒. มีการเลื่อนระดับเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ๓.มีการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ๔. มีการสรรหาในตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ	๑. การแต่งตั้งพนักงานจ้างทั่วไปตามคำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโตก ที่ ๑๖๐/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒ พ.ค. ๖๕ ๒. การแต่งตั้งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโตก ที่ ๒๐๑/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๗ พ.ค. ๖๕ ๓. การแต่งตั้งพนักงานจ้างทั่วไปตามคำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโตก ที่ ๓๓๑/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๗ ก.ค. ๖๕ ๔. การแต่งตั้งพนักงานจ้างทั่วไปตามคำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโตก ที่ ๔๐๒/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑ ก.ย. ๖๕ ๕. การแต่งตั้งพนักงานจ้างทั่วไปตามคำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโตก ที่ ๕๖๒/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ พ.ย. ๖๕ ๖. การรับโอน(ย้าย)ข้าราชการพลเรือนสามัญ มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโตกที่ ๕๘๘/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๗ ธ.ค. ๖๕ ๗. การรับโอน(ย้าย)ข้าราชการทหารมาบรรจุ และแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล ตามคำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโตกที่ ๔๐/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑ ก.พ. ๖๖	-ดำเนินการด้วย ความโปร่งใส ความเป็นธรรม เสมอภาคและ ยุติธรรม -บุคลากรที่มี ความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับ ตำแหน่ง

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
ระบบงานบุคลากร	๑. เพื่อให้มีความรู้ที่เพียงพอภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคก ๒. เพื่อให้การปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้าง กระบวนการคิดและพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคก ๓. เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด	๑. แผนพัฒนาบุคลากร ๒. บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมภิบาล และ จรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ๓. มีการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน ๔. มีการถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคก ๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งและสายงานตามสมรรถนะ ๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกตำแหน่งทุกสายงานและตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง ๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคก	-ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน
ประเมินผลงาน	๑. เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายและสามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม ๒. เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจ	๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการปฏิบัติงานการเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง ๒. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคก ๓. บันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงานระหว่างผู้บังคับบัญชา ๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก	๑. มีการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา ๒. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม) ประเมิน ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน)	๑. ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส ๒. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
นโยบายด้านการสร้าง สัมพันธ์พันธมิตร ในภายในองค์กร	๑. พัฒนา/ปรับเปลี่ยนทัศนคติบุคลากรให้มี วิสัยทัศน์ และเข้าใจในระบบการบริหาร ราชการยุคใหม่ ๒. จัดการประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นของ ข้าราชการในทุกระดับสม่ำเสมอ	๑. มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ สัมพันธ์พื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้บุคลากร ๒. จัดให้มีกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานที่สะท้อนภาพการ ทำงานขององค์กร เช่น กิจกรรม สร้างความสัมพันธ์ในองค์กรเนื่อง ในเทศกาลต่างๆ (ปีใหม่,สงกรานต์) เพื่อให้พนักงานทุกคนร่วมมือกัน จัดกิจกรรม และเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน สร้างภาพลักษณ์ ที่ดีของสำนักงานให้บุคคลทั่วไปได้ทราบและเข้าใจ ๓. จัดให้มีการประชุมพนักงานเป็นประจำทุกเดือนเพื่อให้บุคลากรไม่ สังกัดให้ข้อเสนอแนะความคิดเห็นตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการ ปฏิบัติงานเพื่อสร้างการยอมรับ ทบทวนและแก้ปัญหาอันเป็นการ สร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร ๔. พนักงานทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรม การส่งเสริมจริยธรรมและสร้าง ความโปร่งใสในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างการยอมรับ ทบทวนและ แก้ปัญหาอันเป็นการสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร ๕. ผู้บริหารทุกระดับมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรใหม่ ความผูกพันและอยู่กับการคัดลอกข้อมูลการบริหารทุกระดับเป็นต้นแบบ แสดงแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม คุณธรรม และความโปร่งใสใน การดำเนินงาน	๑. บุคลากรได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ใหม่ๆ ในเชิงสร้างสรรค์และนำผลงานต่างๆได้อย่าง มีประสิทธิภาพ ๒. ประชุมประจำเดือน	
นโยบายด้านการส่งเสริม จริยธรรมและรักวินัย	๑. เพื่อให้บุคลากรยึดถือเป็นแนวทางการ ปฏิบัติและเครื่องมือเกี่ยวกับความประพฤติของ บุคลากร ๒. เพื่อเป็นการสร้างจิตสำนึกและความ ตระหนักในการปฏิบัติตามอำนาจ หน้าที่ให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน	๑. จัดให้มีประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคก เพื่อใช้เป็นค่านิยมสำหรับองค์กรที่พนักงานทุกคนพึงปฏิบัติเป็น แนวทางควบคุมดูแลไปกับระเบียบและข้อบังคับอื่นๆ อย่างทั่วถึงและมี ประสิทธิภาพ	๑. จัดทำประกาศ เรื่อง ประมวลจริยธรรม ๒. ประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทุกคนทราบและ เผยแพร่บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน ๓. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติ ตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด	๑. การยึดมั่นใน หลักจริยธรรม ขององค์กร ๒. การให้บริการ ประชาชนด้วย ความรวดเร็ว อัธยาศัยดี

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
แผนการพัฒนาคุณภาพ และการจัดสวัสดิการ	๑. ให้พนักงานนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ ในการทำงานและในชีวิตประจำวัน ๒. จัดสภาพแวดล้อมการทำงานและสวัสดิการ ให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน	๑. ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๔๘ ๒. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการ การรักษาพยาบาลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ แก้ไขถึง พ.ศ. ๒๕๕๔ ๓. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าเช่าบ้านของ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ แก้ไขถึง พ.ศ. ๒๕๕๔ ๔. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าเช่าบ้านของ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ แก้ไขถึง พ.ศ. ๒๕๕๔ ๕. ปฏิบัติตามระเบียบคณะกรรมการ ก.กลาง เรื่องหลักเกณฑ์และ วิธีการขอรับเงินค่าทำขวัญของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘	๑. การดำเนินผลตอบแทนสิทธิประโยชน์และ สวัสดิการต่างๆ ตามความรับผิดชอบ สอดคล้องกับความสามารถกับพนักงานในทุก ระดับ ๒. มีการคัดกรองตรวจหาโควิด -๑๙ ด้วยชุด ตรวจ หาเชื้อ ATK ให้กับพนักงาน อบต.ทุกคน ๓. สิ่งอำนวยความสะดวกด้านอุปกรณ์ในการ ปฏิบัติงานให้กับบุคลากร	

ปัญหา/อุปสรรค

ในการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ มีดังนี้

๑. เนื่องด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโตก ได้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร ตามแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ให้มีความ
สอดคล้องกับโครงสร้างแบบใหม่
๒. การกำหนดนโยบายและเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้ตรงกับความต้องการ การ
พัฒนาองค์กรและบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการบริหารจัดการนั้น จะต้อง
เกี่ยวข้องกับเรื่องของคุณธรรมและจริยธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมที่
เกิดขึ้นในสังคมปัจจุบัน อันส่งผลกระทบต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง เช่น การทำงาน
เป็นทีม การปรับโครงสร้างขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

๑. ผู้บริหารท้องถิ่น ควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในหน่วยงาน และมีกิจกรรม
ส่งเสริมการมีส่วนร่วมให้มากยิ่งขึ้น