



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลอาจสามารถ โทร. ๐-๔๒๑๙-๙๖๕๖

ที่ นพ ๗๘๗๐๑/

วันที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลอาจสามารถ

### ๑.เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลอาจสามารถ ได้จัดทำนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้ได้รับทราบถึงระเบียบ แบบแผนของทางราชการหลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตย นั้น

### ๒.ข้อเท็จจริง

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ -๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) องค์การบริหารส่วนตำบลอาจสามารถ จึง กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ หน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภททุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุ เป้าประสงค์ต่อไป ดังนี้

๑. วางแผนการบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทและภารกิจ ขององค์กร
๒. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และ เป็นปัจจุบัน
๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจ ขององค์กร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

๔. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๕. เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล และสามารถตรวจสอบได้
๖. พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสม และตรงกับความต้องการของ บุคลากร

### ๓. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การปฏิบัติ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นไปตามเป้าหมายนโยบายที่วางไว้ และการปฏิบัติเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕ รายละเอียดแนบท้ายนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

จำเอก

(กิจติพงษ์ ตั้งตระกูล)

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

- รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ความเห็น.....

(ลงชื่อ)

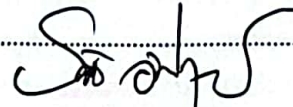


(นางสาวอิสราภรณ์ มะโนริษฐ์)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็น.....

(ลงชื่อ)



(นายรัชช อินเขต)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอาจสามารถ

ความเห็น.....

(ลงชื่อ)

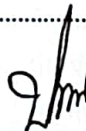


(นายนิรพัฒน์ ชาญอุลย์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอาจสามารถ

ความเห็น..... *ทรง*

(ลงชื่อ)



(นายปรีชา ศรีสงค์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอาจสามารถ

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕  
องค์การบริหารส่วนตำบลอาจสามารถ อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

| ประเด็นนโยบาย   | โครงการ/กิจกรรม   | ผลการดำเนินงาน   | หมายเหตุ |
|-----------------|---|--|----------|
| ๑.ด้านการสรรหา  | ๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล                               | -ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตามประกาศ อบต.อาจสามารถเรื่องแผนกำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงานและพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน |          |
|                 | ๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนฯ หรือสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย | ๑. ดำเนินการประกาศสรรหาพนักงานจ้างภารกิจในตำแหน่งผู้ช่วยพนักงานธุรการ<br>๒. ดำเนินการขอให้ กสด ดำเนินการสอบแข่งขันทดแทนตำแหน่งว่างของข้าราชการ ตำแหน่ง ตรวจสอบภายใน                          |          |
|                 | ๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้าย   | ๑.ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาในตำแหน่งพนักงานจ้าง  |          |
|                 | ๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาเลือกสรร   | ๑. ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ประจำปี ๒๕๖๕ อบต.อาจสามารถ  |          |
| ๒. ด้านการพัฒนา | ๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีและดำเนินการตามแผน  | มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคคลเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในสายงาน   |          |
|                 | ๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาแต่ตำแหน่ง  | มีการวางแผนพิจารณาบุคคลเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานในตำแหน่ง   |          |
|                 | ๒.๓ สร้างบทเรียนรู้เฉพาะทางตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน  | ส่งเสริมให้พนักงานอบต.ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองในวงงานของตนเอง  |          |
|                 | ๒.๔ ดำเนินการประเมินข้าราชการตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง  | มีการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละรอบการประเมิน แบบประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน  |          |
|                 | ๒.๕ การดำเนินประเมินความพึงพอใจของบุคลากร   | หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งในด้านพัฒนาบุคลากรสวัสดิการสภาพแวดล้อม การทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้งติดตามและนำผลการประเมินมาพัฒนา                 |          |

| ประเด็นนโยบาย  | โครงการ/กิจกรรม  | ผลการดำเนินงาน   | หมายเหตุ |
|--|--|--|----------|
| ๓. ด้านการธำรงรักษาไว้และจูงใจ   | ๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานในตำแหน่งบุคลากรได้ทราบ                                      | หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานในตำแหน่งให้บุคลากรได้ทราบ  |          |
|  | ๓.๒ ดำเนินการบันทึกแก้ไขปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรแห่งชาติให้ถูกต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน                                   | หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าว ตามระยะเวลาที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดทุกระยะแล้วเสร็จตามที่กำหนดไว้   |          |
|  | ๓.๓ จัดให้การพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้                    | พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานอบต. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ ให้เป็นไปตามผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการ คกก. พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน  |          |
| ๔. ด้านคุณธรรมจริยธรรมและวินัยข้าราชการ  | ๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึง ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้อบังคับว่าจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น      | ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นข้อบังคับว่าจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น   |          |
|  | ๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม รวมถึงการควบคุมการปฏิบัติงานและดูแลให้ปฏิบัติตามระเบียบ | ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานอบต. ลูกจ้างประจำพนักงานจ้างภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป   |          |
|  | ๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรมและทุจริตประจำปี ๒๕๖๕-๒๕๖๖                | มีการดำเนินการรวมแผน โดยสรุปรายงานการดำเนินการแผนส่งเสริมวินัยคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน  |          |
| ๕. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในหลักสูตรต่างๆ | ๕.๑ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลของอบต.   | มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศจัดเก็บข้อมูลอบต.ที่สามารถเชื่อมข้อมูลกับกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นและมีการปรับปรุงข้อมูลอย่างสม่ำเสมอเป็นปัจจุบันโดยมีเจ้าเอกกิจดิพงษ์ ตั้งตระกูล เป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินการ |          |

| ประเด็นนโยบาย   | โครงการ/กิจกรรม   | ผลการดำเนินงาน  | หมายเหตุ |
|---|---|---|----------|
| ๖.นโยบายการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร                | ๖.๑ จัดให้มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนการขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน   | ๑. อบต.จัดให้มีการจัดหาวัสดุสำนักงานครุภัณฑ์ที่จำเป็น เช่นคอมพิวเตอร์ ตู้เก็บเอกสาร เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัด |          |
|   | ๖.๒ จัดให้กิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในสังกัดที่สะท้อนภาพการทำงานขององค์กรและเพื่อให้ทุกคนร่วมมือกันจัดกิจกรรมและเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานตลอดจนเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของอบต.ให้บุคคลทั่วไปได้ทราบและเข้าใจ | ๒.มีการจัดทำกิจกรรม ๕ ส. และ big cleaning day ในสำนักงานอยู่เป็นระยะๆ   |          |
|   | ๖.๓ จัดให้กิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในสังกัดที่สะท้อนภาพการทำงานขององค์กรและเพื่อให้ทุกคนร่วมมือกันจัดกิจกรรมและเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานตลอดจนเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของอบต.ให้บุคคลทั่วไปได้ทราบและเข้าใจ | ๓.จัดให้มีการประชุมระดับผู้บริหารเป็นประจำ<br>๔. จัดให้มีการประชุมพนักงานทุกคนเป็นระยะๆที่จำเป็น                              |          |
|   | ๖.๔ จัดให้มีการประชุมพนักงานตำบลเป็นระยะที่กำหนดเพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการทำงาน   |   |          |
| ๗. สรุปแผนอัตรากำลังประจำปี ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลอาจสามารถ | ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ พนักงานส่วนตำบล ๒๒ อัตรา พนักงานครู ๒ อัตราพนักงานจ้างตามภารกิจ ๒๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๒ อัตรา  | ตำแหน่งว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ พนักงานส่วนตำบล ๓ อัตรา พนักงานครู ๑ อัตราพนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ อัตรา               |          |

**ปัญหาและอุปสรรค** กิจกรรมและโครงการที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลไม่เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

**ข้อเสนอแนะ** จากการดำเนินการตามนโยบายด้านต่างๆของนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของอบต.อาจสามารถ จะเห็นได้ว่าการดำเนินการครบทุกนโยบายที่ได้กำหนดไว้ ทำให้พนักงานทุกคนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองเพื่อให้งานออกมาได้ดีที่สุดสามารถตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาให้กับพื้นที่ตามภารกิจและหน้าที่ของท้องถิ่นที่มีพระราชบัญญัติกำหนดไว้