



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลอาจสามารถ โทร. ๐-๔๒๑๙-๙๖๕๖

ที่ นพ ๗๘๗๐๑/๗๔ วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลอาจสามารถ

๑. เรื่องเดิม

ตามท้องที่องค์การบริหารส่วนตำบลอาจสามารถ ได้จัดทำนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้ได้รับทราบถึงระเบียบ แบบแผนของทางราชการหลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตย นั้น

๒. ข้อเท็จจริง

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รongรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ 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 ๒๕๖๗ รายละเอียดแนบท้ายนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางภิญญาภัฏ แสนพรหม)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

- รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ) พ.จ.อ.



(วิสิทธิศักดิ์ สุทธิเกท)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ)



(นายวัช อินเน็ต)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอาจสามารถ

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

กนกน.

(ลงชื่อ)



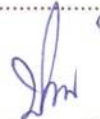
(นางนุวนัย หัสสา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอาจสามารถ

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอาจสามารถ

กนกน.

(ลงชื่อ)



(นายปรีชา ศรีสงค์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอาจสามารถ

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๗
องค์การบริหารส่วนตำบลอาจสามารถ อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน/ระยะเวลา	งบประมาณ
๑.ด้านการสรรหา	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	-ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตามประกาศ อบต.อาจสามารถเรื่องแผนกำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงานและพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน	ไม่ใช้ งบประมาณ
	๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนฯ หรือสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	ดำเนินการประกาศสรรหาพนักงานจ้างภารกิจในตำแหน่ง -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข -พนักงานขับรถยนต์ -คนงานประจำรถขยะ	ไม่ใช้ งบประมาณ
	๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้าย	- ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาในตำแหน่งพนักงานจ้าง	ไม่ใช้ งบประมาณ
	๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาเลือกสรร	- ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ประจำปี ๒๕๖๗ อบต.อาจสามารถ	ไม่ใช้ งบประมาณ
๒. ด้านการพัฒนา	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและดำเนินการตามแผน	มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยพิจารณาบุคคลเข้ารับการศึกษาอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในสายงาน (๑ ต.ค.๖๖-๓๐ ก.ย.๖๗)	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่ายประจำ ของแต่ละกอง
	๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาแต่ตำแหน่ง	มีการวางแผนพิจารณาบุคลากรเข้ารับการศึกษาอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานในตำแหน่ง (๑ ต.ค.๖๖-๓๐ ก.ย.๖๗)	ไม่ใช้ งบประมาณ
	๒.๓ สร้างบทเรียนรู้เฉพาะทางตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน	ส่งเสริมให้พนักงานอบต.ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองในวงงานของตนเอง	ไม่ใช้ งบประมาณ
	๒.๔ ดำเนินการประเมินข้าราชการตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละรอบการประเมิน แบบประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน (ตามรอบการประเมิน)	ไม่ใช้ งบประมาณ
	๒.๕ การดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งในด้านพัฒนาบุคลากรสวัสดิการสภาพแวดล้อม การทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้งติดตามและนำผลการประเมินมาพัฒนา	ไม่ใช้ งบประมาณ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน/ระยะเวลา	งบประมาณ
๓. ด้านการดำรงรักษาไว้และจูงใจ	๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานในตำแหน่งบุคลากรได้ทราบ	หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานในตำแหน่งให้บุคลากรได้ทราบ	ไม่ใช่ งบประมาณ
	๓.๒ ดำเนินการบันทึกแก้ไขปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรแห่งชาติให้ถูกต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าว ตามระยะเวลาที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดทุกระยะแล้วเสร็จตามที่กำหนดไว้(๑ ต.ค.๖๖-๓๐ ก.ย.๖๗)	ไม่ใช่ งบประมาณ
	๓.๓ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงาน อบต. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ ให้เป็นไปตามผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการ คกก.พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน(ตามรอบการประเมิน)	ไม่ใช่ งบประมาณ
๔. ด้านคุณธรรมจริยธรรมและวินัยข้าราชการ	๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึง ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้อบังคับว่าจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นข้อบังคับว่าจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น (๑ ต.ค.๖๖-๓๐ ก.ย.๖๗)	ไม่ใช่ งบประมาณ
	๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม รวมถึงการควบคุมการปฏิบัติงานและดูแลให้ปฏิบัติตามระเบียบ	ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานอบต. ลูกจ้างประจำพนักงานจ้างภารกิจพนักงานจ้างทั่วไป (๑ ต.ค.๖๖-๓๐ ก.ย.๖๗)	ไม่ใช่ งบประมาณ
	๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรมและทุจริตประจำปี ๒๕๖๗-๒๕๖๘	มีการดำเนินการรวมแผน โดยสรุปรายงานการดำเนินการแผนส่งเสริมวินัยคุณธรรมจริยธรรม และการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชั่น (๑ ต.ค.๖๖-๓๐ ก.ย.๖๗)	ไม่ใช่ งบประมาณ
๕. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในหลักสูตรต่างๆ	๕.๑ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลของอบต.	มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศจัดเก็บข้อมูลอบต.ที่สามารถเชื่อมข้อมูลกับกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นและมีการปรับปรุงข้อมูลอย่างสม่ำเสมอเป็นปัจจุบันโดยมีนางภิญญาภัฏ แสนพรหม เป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินการ	ไม่ใช่ งบประมาณ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน/ระยะเวลา	งบประมาณ
๖.นโยบายการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร	๖.๑ จัดให้มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนการขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน	๑. อบต.จัดให้มีการจัดหาวัสดุสำนักงาน ครุภัณฑ์ที่จำเป็น เช่นคอมพิวเตอร์ ตู้เก็บเอกสาร เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัด	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำของแต่ละกอง
	๖.๒ จัดให้กิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในสังกัดที่สะท้อนภาพการทำงานขององค์กรและเพื่อให้ทุกคนร่วมมือกันจัดกิจกรรมและเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานตลอดจนเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของอบต.ให้บุคคลทั่วไปได้ทราบและเข้าใจ	๒.มีการจัดทำกิจกรรม ๕ ส. และ big cleaning day ในสำนักงานอยู่เป็นระยะๆ (๑ ต.ค.๖๖-๓๐ ก.ย.๖๗)	ไม่ใช้งบประมาณ
	๖.๓ จัดให้กิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในสังกัดที่สะท้อนภาพการทำงานขององค์กรและเพื่อให้ทุกคนร่วมมือกันจัดกิจกรรมและเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานตลอดจนเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของอบต.ให้บุคคลทั่วไปได้ทราบและเข้าใจ	๓.จัดให้มีการประชุมระดับผู้บริหารเป็นประจำ ๔. จัดให้มีการประชุมพนักงานทุกคนเป็นระยะๆที่จำเป็น (ประชุมประจำเดือน)	ไม่ใช้งบประมาณ
	๖.๔ จัดให้มีการประชุมพนักงานตำบลเป็นระยะที่กำหนดเพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการทำงาน	(ประชุมประจำเดือน)	ไม่ใช้งบประมาณ
๗. สรุปแผนอัตรากำลังประจำปี ๒๕๖๗ องค์กรบริหารส่วนตำบล อาจสามารถ	ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ พนักงานส่วนตำบล ๒๓ อัตรากำลังพนักงานครู ๒ อัตรากำลังพนักงานจ้างตามภารกิจ ๒๐ อัตรากำลังพนักงานจ้างทั่วไป ๒ อัตรากำลัง	ตำแหน่งว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ พนักงานส่วนตำบล ๔ อัตรากำลังพนักงานครู ๒ อัตรากำลัง (๑ ต.ค.๖๖-๓๐ ก.ย.๖๗)	

ปัญหาและอุปสรรค กิจกรรมและโครงการที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลไม่เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ **ข้อเสนอแนะ** จากกรดำเนินการตามนโยบายด้านต่างๆของนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของ อบต.อาจสามารถ จะเห็นได้ว่าการดำเนินการครบทุกนโยบายที่ได้กำหนดไว้ ทำให้พนักงานทุกคนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองเพื่อให้งานออกมาได้ดีที่สุดสามารถตอบสนองความต้องการและแก้ไข้ปัญหาให้กับพื้นที่ตามภารกิจและหน้าที่ของท้องถิ่นที่มีพระราชบัญญัติกำหนดไว้



กระทรวงศึกษาธิการ
กรมส่งเสริมการศึกษานอกระบบ
และ成人ศึกษา

การประเมินผลฯ มท. : มท.2.2.1.1.1.1.1

จำนวนบุคลากรที่ประเมินผล				
ประเภท	ประเมินผลแล้ว	ประเมิน	ยังไม่ประเมิน	ยังไม่ประเมิน
ข้าราชการ พนักงานจ้าง	23 คน 19 คน	19 คน 19 คน		4 คน 0 คน
รวม	42 คน	38 คน		4 คน

จำนวนบุคลากรที่ประเมินผล									
ชื่อโรงเรียน/สถาบัน	ครู	ผู้บริหาร/ผู้อำนวยการ/หัวหน้างาน/ผู้ช่วยฯ/ผอ. /ผู้ดูแล					รวม		
		ประเมินแล้ว	ประเมิน	ยังไม่ประเมิน	ยังไม่ประเมิน	ยังไม่ประเมิน			
1. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	1	0	1	0	0	0	1	0	1
2. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอนุบาลตาคลี	1	0	1	0	0	0	3	3	1
รวม	2	0	2	0	0	0	5	3	2

Top