



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ ..... (สำนักปลัด ๐๓๗-๔๗๑๓๔๕)  
ที่ ปจ.๗๑๗๐๑/- ..... วันที่ ..... มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔  
เรื่อง รายงานการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ขึ้นโดยครอบคลุมด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านสรรหา บรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการประเมินการปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ นั้น

บัดนี้ ได้สิ้นสุดปีงบประมาณ ๒๕๖๔ แล้วงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ จึงขอรายงานการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากร ประจำปี ๒๕๖๔ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบผลวิเคราะห์/ปัญหาและอุปสรรค ข้อเสนอแนะ และพิจารณาปรับปรุงให้ครอบคลุมครบทุกด้าน รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายบันทึกนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ)

(นายประจักษ์ เจริญสุข)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ)

(นางอำไพวรรณ วรรณโชติ)

หัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ)

(นายวงศ์วัช สวาปี)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ

รายงานผลการดำเนินงานการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

ตามท้องที่การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ สอดคล้องกับนโยบายดังกล่าว จึงได้มีการดำเนินการตามแนวปฏิบัติในการวางแผนกำลังคน การสรรหา บรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยข้าราชการ และพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ได้มีการดำเนินการตามกรอบนโยบาย ดังนี้

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
นโยบายการวางแผนอัตรากำลัง	<p>-เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานให้เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน</p> <p>-เพื่อเป็นแนวทางการในการดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรของอบต. ให้เหมาะสม</p> <p>-เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจที่</p>	<p>-แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ ในการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ</p> <p>-เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<p>-ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กระบวนงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ</p>	<p>-ควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างน้อยละปีละ ๑ ครั้ง</p> <p>-มีกรอบอัตรภาพนักงานอบต. ในแต่ละส่วนราชการอย่างชัดเจนเป็นแนวทางในการดำเนินงาน</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>นโยบายการสรรหาบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร</p>	<p>-การสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน -โดยมุ่งเน้นให้มีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๕ ของบุคลากรที่มีคุณภาพ การคัดเลือกดำเนินด้วยความโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง</p>	<p>-การประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงาน อบต. -การเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น -การสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง การสรรหาในตำแหน่งสายงานปฏิบัติ</p>	<p>๑. ดำเนินการรับโอน พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้แก่</p> <p>๑. ๑ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓</p> <p>๑. ๒ ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข เมื่อวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔</p> <p>๒. อยู่ระหว่างการสรรหาในตำแหน่งที่ร้องขอให้ กสธ. ดำเนินการสอบแข่งขันแทนในตำแหน่งว่าง</p> <p>๓. ประกาศรับสมัครบุคคลทั่วไปเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระบ้านพระ ตามประกาศ ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๓ โดยมีตำแหน่ง ดังนี้</p> <p>-พนักงานจ้างมากรกิจ สำนักปลัด</p> <p>๑. ผู้ช่วยนิติกร ๒. นักวิชาการเกษตร</p>	<p>-ดำเนินการด้วยความโปร่งใส ความเป็นธรรม เสมอภาค และ ยุติธรรม -ได้ บุ ค ล า กร ที่ มี ค ว า ม ร ู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
			๓. ตำแหน่งผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล <u>กองคลัง</u> ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ <u>กองช่าง</u> ๑. ผู้ช่วยวิศวกรโยธา <u>กองการศึกษาฯ</u> ๑. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา <u>ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป</u> <u>กองคลัง</u> ๑. คนงานทั่วไป ๒. พนักงานขับรถยนต์ <u>กองช่าง</u> ๑. คนงานทั่วไป ๒. คนงานประจำรถขยะ <u>กองการศึกษาฯ</u> ๑. ผู้ดูแลเด็ก ๒. แม่บ้าน ๓. ภารโรง	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
นโยบายการพัฒนาบุคลากร	<p>-เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ</p> <p>-เพื่อให้การปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิดและพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ</p> <p>-เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด</p>	<p>-มีแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>-บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ</p> <p>-มีการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน</p> <p>-มีการถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>-จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>-จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งและสายงานอาชีพตามสมรรถนะ</p> <p>-พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายงานอาชีพและตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง</p> <p>-ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ</p>	<p>-ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน</p>
นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต	<p>-มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน</p>	<p>-บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</p> <p>-สภาพความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p>	<p>-ปรับปรุงสภาพความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <p>-มีการจัดกิจกรรม ๕ ส. และ Big Cleaning day กิจกรรมจิตอาสา</p>	<p>-ควรปรับปรุงสถานที่ให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากรและเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับผู้มาติดต่อราชการ</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต	-มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญต่างๆ ซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงใจในการทำงาน		-สวัสดิการพนักงานอบต. และพนักงานจ้าง สิทธิการรักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวตามกฎหมายกำหนด	มีการจัดประชุมประจำเดือนเพื่อติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน
นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน	-เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมาย และสามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม -เพื่อให้สอดคล้องตามภารกิจและอำนาจหน้าที่	-มีแนวทางการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนด -ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ -บันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา -ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก	-มีการจัดบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา -มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๒ ระหว่าง ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔	
นโยบายส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร	-เพื่อให้บุคลากรยึดถือเป็นหลักการแนวทางการปฏิบัติ และเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของบุคลากร	-ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ	-จัดทำประกาศ เรื่องหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล -พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้างปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	-ยึดมั่นในหลักจริยธรรมจรรยาวิชาชีพองค์กร -การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยดีและไม่เลือกปฏิบัติ