



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาตาล

ที่ สน ๗๘๕๐๑/-

วันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลนาตาล

ต้นเรื่อง

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาตาล ได้จัดทำประกาศเรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน โดยได้ประกาศกำหนดนโยบายไว้จำนวน ๘ ด้าน ประกอบด้วย

๑. นโยบายการวางแผนอัตรากำลัง
๒. นโยบายการบรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร
๓. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๔. นโยบายการส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน
๕. นโยบายการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน
๖. นโยบายการพัฒนาบุคลากร
๗. นโยบายการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๘. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ข้อเท็จจริง

จากแนวทางและนโยบายที่ได้กำหนดเพื่อเป็นกรอบการดำเนินงานตามแผนการจัดทำนโยบายด้านต่าง ๆ ของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ทั้งหมด ๘ ด้าน สำนักปลัดได้ทำการวิเคราะห์และสรุปแนวทางการดำเนินงานในแต่ละด้าน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตามแผนงานและนโยบายที่กำหนดไว้ ดังรายละเอียดแนบท้ายบันทึกนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

ลงชื่อ.....

(นางสาวชมพูนุช กุลสอนนาน)

นักทรัพยากรบุคคล

ลงชื่อ..... 

(นายจรัส มั่งมี)

ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาราชการแทน
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาตาล

- ความเห็นของรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....
.....

ลงชื่อ..... 

(นางสาวสุกัญญา อ่อนจงไกร)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาตาล

- ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....
.....

ลงชื่อ..... 

(นายบรรลุ สุราษฎร์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาตาล

- คำสั่งของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

.....
.....

ลงชื่อ..... 

(นายบง วงศ์อินทร์อยู่)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาตาล

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี
องค์การบริหารส่วนตำบลนาตาล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) องค์การบริหารส่วนตำบลนาตาลจึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับมีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป ดังนี้

๑. วางแผนการบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์กร
๒. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน
๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
๔. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๕. เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล และสามารถตรวจสอบได้
๖. พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสม และตรงกับความต้องการของบุคลากร

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลนาตาล อำเภอเต่างอย จังหวัดสกลนคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
๑. ด้านการวางแผนกำลังคน	๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของหน่วยงาน ๒. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน	๑ ต.ค ๖๕- ๓๐ ก.ย ๖๖	-	๔๑	. ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังเพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม รองรับภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน (วิเคราะห์ภาระงาน การเตรียมข้อมูล การระดมความคิดของ คณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร และผู้ที่เกี่ยวข้อง) ๒. ดำเนินการพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาตาล เพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
<p>๒. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</p>	<p>๑๑. จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทน อัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย</p> <p>๑๒. รับสมัครคัดเลือก สรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานเพื่อบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น</p> <p>๑๓. แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร</p>	<p>๑ ต.ค ๖๕- ๓๐ ก.ย ๖๖</p>	<p>-</p>	<p>๒</p>	<p>๑. ดำเนินการประกาศรับสมัครสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้าง ประเภทพนักงานทั่วไป ตำแหน่งคนงาน สังกัด กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลนาตาล เมื่อวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕</p> <p>- ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรบุคคลากรพนักงานจ้างทั่วไป ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามคำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบลนาตาล ที่ ๕๘๗/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างคณะกรรมการดำเนินการสอบพนักงานทั่วไป</p>

					<p>๒.ดำเนินการประกาศรับสมัครสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้าง ประเภทพนักงานทั่วไป ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาตาล เมื่อวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖</p> <p>- ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรบุคคลากรพนักงานจ้างทั่วไป ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามคำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบลนาตาล ที่ ๐๘๕/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างคณะกรรมการดำเนินการสอบพนักงานทั่วไป</p>
--	--	--	--	--	--

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
๓. ด้านการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	<p>๑. ดำเนินการประเมินข้าราชการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้าง ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะ</p> <p>๒. จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการ ปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาค และสามารถ ตรวจสอบได้</p>	๑ ต.ค ๖๕- ๓๐ ก.ย ๖๖	-	๔๑	<p>๑. หน่วยงานมีการประเมินบุคลากร ตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการ อบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ในตำแหน่งตามสายงาน</p> <p>๒. หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการ ปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>
๔. ด้านการส่งเสริม จริยธรรมและรักษา วินัยของบุคลากรใน หน่วยงาน	<p>๑. แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึง ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วน ท้องถิ่น และข้อบังคับของ องค์การ บริหารส่วนตำบลนาตาล ว่าด้วย จรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงาน ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแล</p>	๑ ต.ค ๖๕- ๓๐ ก.ย ๖๖	-	๔๑	<p>๑. ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ รับทราบถึงประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาตาล ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วน ท้องถิ่น</p> <p>๒. ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมาย หน้าที่และพนักงานจ้าง ตามคำสั่งของ</p>

	<p>ผู้ได้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๓. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลนาตาล ปี ๒๕๖๖- ๒๕๗๐</p>				<p>องค์การบริหารส่วนตำบลนาตาล</p> <p>๓. มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลนาตาล ปี ๒๕๖๖- ๒๕๗๐</p> <p>๔. มีผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลนาตาล ปี ๒๕๖๖</p>
<p>๖. ด้านการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/นโยบายพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ/นโยบายฯให้สอดคล้องตามความจำเป็น</p>	<p>๑ ต.ค ๖๕- ๓๐ ก.ย ๖๖</p>		<p>๔๑</p>	<p>๑. มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/นโยบายพัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
	<p>๒. กิจกรรมการประชุมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสขององค์การบริหารส่วนตำบลนาตาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p> <p>๓. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p>	๑ ต.ค ๖๕- ๓๐ ก.ย ๖๖	-	๔๑	<p>๒. ดำเนินการจัดกิจกรรมการประชุมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาตาลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือข้าราชการ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาตาลโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายมีคุณธรรม จริยธรรม และตระหนักรู้ถึงผลประโยชน์ส่วนตัว และผลประโยชน์ส่วนรวม และสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๓. ดำเนินการส่งเสริมให้ข้าราชการเจ้าหน้าที่ ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาตาลเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับการแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัว และผลประโยชน์ส่วนรวม โดยการจัดมุมเอกสารเพื่อการเรียนรู้</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
	ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างได้รับการฝึกอบรมตามสายงานและงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงาน	๑ ต.ค ๖๕- ๓๐ ก.ย ๖๖	๑๐๐,๐๐๐	๑๕	<p>องค์การบริหารส่วนตำบลนาตาล ส่งเสริมให้พนักงานและพนักงานจ้างได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้างผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรม ได้แก่ รองปลัด นิติกร ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม - หลักสูตรแผนที่ภาษี ได้แก่ จพง. การเงินและบัญชี ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้-หลักสูตรการตรวจสอบรายงานทางการเงินฯ - ผู้อำนวยการกองคลัง-นักวิชาการเงินและบัญชี-เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
๗. การสร้าง ความก้าวหน้าใน สายอาชีพ	๑. สนับสนุน ส่งเสริมพัฒนาทรัพยากร บุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการ ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ๒. มีการติดตามและประเมินผล บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร ต่าง ๆ	๑ ต.ค ๖๕- ๓๐ ก.ย ๖๖	-	๔๑	๑. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานดีขึ้น ๒. พนักงานมีความก้าวหน้าในสาย งาน ๓. พนักงานมีความรู้ความเชี่ยวชาญ ในสายงานเพิ่มมากขึ้น
๘. ด้านการพัฒนา และส่งเสริมคุณภาพ ชีวิต	. จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการ ทำงาน ด้านความปลอดภัยในการ ทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการ ทำงาน	๑ ต.ค ๖๕- ๓๐ ก.ย ๖๖	-	๔๑	๑. มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการ ปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน ๒. จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล ๓. จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ สาธารณะหรือ จิตอาสาขององค์การ บริหารส่วนตำบลนาตาล

ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร (คน)
๑. ประเภทบริหารท้องถิ่น	๒
๒. ประเภทอำนวยการท้องถิ่น	๔
๓. ประเภทวิชาการ	๗
๔. ประเภททั่วไป	๖
๕. พนักงานจ้าง/อื่นๆ	๑๔
๖. ครู	๔
๗. ผู้ดูแลเด็ก	๓
รวมบุคลากรทั้งสิ้น	๔๐
ข้อมูล ณ วันที่.....๓๐.....เดือน...กันยายน.....พ.ศ. .๒๕๖๖...	

ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ

- ในด้านการสรรหาพนักงาน ข้าราชการ จะติดปัญหาเพราะต้องทำหนังสือรายงานตำแหน่งว่างไปที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ให้ดำเนินการสรรหาให้ตามหนังสือสั่งการ และยังไม่ได้รับการสรรหา ยังคงมีตำแหน่งว่าง

ข้อเสนอแนะ

- ส่วนกลางควรจะดำเนินการเปิดกว้างรับโอน (ย้าย) ได้เพื่อให้การสรรหาเป็นไปได้ง่ายและรวดเร็วขึ้น
- จัดสรรงบประมาณในการพัฒนาความรู้ให้บุคลากรให้ครอบคลุม