



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลก้ามปู

ที่ มด ๗๒๐๐๑/๕๓

วันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
ครั้งแรก

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลก้ามปู

ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ครั้งปีแรก โดยรายละเอียดดังนี้

๑. นโยบายการวางแผนอัตรากำลัง

รายการ	ตัวชี้วัด
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑.ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลก้ามปู ในการวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานอบต. ในแต่ละส่วนราชการและนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับ ตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ อบต. ก้ามปูพิจารณา ๒.ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การกำหนดจำนวน/ตำแหน่ง เพิ่ม หรือลด จำนวน ตำแหน่งเสนอต่อคณะกรรมการพนักงาน อบจ. จังหวัด เช่น การปรับปรุงตำแหน่ง สำหรับพนักงาน อบต. ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การขอเพิ่มอัตรากำลัง ข้าราชการ / พนักงานจ้าง การปรับเปลี่ยน ตำแหน่ง เช่นการปรับพนักงานจ้างทั่วไปเป็นภารกิจเป็นต้น

๒. นโยบายการบรรจุและแต่งตั้ง

รายการ	ตัวชี้วัด
การบรรจุและแต่งตั้ง	๑.มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด ๒.สรรหาพนักงานส่วนตำบลตามกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ตามระเบียบ/ประกาศ/มติ ผก.อบต.จังหวัด) อย่างชัดเจน ๓.มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง ๔.แผนและสามารถสรรหาพนักงานจ้างตามกรอบอัตรากำลัง

๓.นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

รายการ	ตัวชี้วัด
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑.ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติราชการ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง ๒.KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง แต่ละกอง/ส่วน เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลที่มีทักษะ หรือสมรรถนะ เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และเป็นเงื่อนไขในการ กำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น ๓.ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของ ข้าราชการในแต่ละตำแหน่งและเป็นการส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงาน อบต.ให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและแข่งขันกันด้วยผลงาน

๔.นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

รายการ	ตัวชี้วัด
การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน	๑.พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ร้อยละ ๘๐ ให้รับทราบหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมและการรักษาวินัย ๒.อบต.ได้จัด/เข้าร่วมโครงการกิจกรรมหรือส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับจริยธรรมและการรักษาวินัย ๓.จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับจริยธรรมและการรักษาวินัยของพนักงานไม่เกิน ๓ เรื่อง ต่อปี ๔.แผนส่งเสริมคุณธรรม

๕.นโยบายการสรรหาคดีและคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

รายการ	ตัวชี้วัด
การสรรหาคดีและคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน	๑.อบต.มีประกาศรับสมัครพนักงานจ้างในระบบเปิดและการรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามประกาศ หลักเกณฑ์ ก.อบต. ๒.การคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับการเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะเพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส

๖.นโยบายการพัฒนาบุคลากร

รายการ	ตัวชี้วัด
การพัฒนาบุคลากร	๑.พนักงานส่วนตำบลทุกสายงานได้รับการเข้ารับการพัฒนาความรู้ฝึกอบรมอย่างน้อยร้อยละ ๘๐

๗.นโยบายการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

รายการ	ตัวชี้วัด
นโยบายการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑.การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้าง ที่มีประสิทธิภาพ ๒.จัดทำและแจ้งเวียนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานให้พนักงานส่วนตำบลในหน่วยงานได้รับทราบ ๓.มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัลบุคลากร ๔.การเลื่อนระดับพนักงานเป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ที่ ก. อบต.กำหนด

๘.นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต

รายการ	ตัวชี้วัด
การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑.จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลดีเด่น พนักงานครู อบต. พนักงานจ้างดีเด่น ๒.จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ ๓.ให้สิ่งจูงใจ ปรับปรุงระบบสวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ)ผู้รายงาน

(นางสาวรวญ บุญประกอบ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

- ความเห็นของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

- 4 มิ.ย 2565

(ลงชื่อ) ...พ.จ.อ.

(เทวิน พันธุ์งาม)

หัวหน้าสำนักปลัดอบต.

- 4 มิ.ย 2565

- ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ)

(นางสาวสุพรรณิ อันทรินทร์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลก้ามปู

- ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๓๗๖ -

- 4 ๒๕๖ 2565

(ลงชื่อ)

(นายอดิศักดิ์ คุณโน)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลก้ามปู
- 4 ๒๕๖ 2565

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑.นโยบายการวางแผนอัตรากำลัง

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
นโยบายการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และเส้นทางความก้าวหน้าในของสายงาน มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงาน	๑.ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลกัมปโป ในการบริหารอัตรากำลังเพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงาน อบต. ในแต่ละส่วนราชการและนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ อบต. กัมปโปพิจารณา ๒.ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดจำนวน/ตำแหน่ง เพิ่ม หรือลด จำนวน ตำแหน่ง เสนอต่อคณะกรรมการพนักงาน อบต. จังหวัด เช่น การปรับปรุงตำแหน่ง สำหรับพนักงาน อบต. ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การขอเพิ่มอัตรากำลัง ข้าราชการ / พนักงานจ้าง การปรับเปลี่ยน ตำแหน่ง เช่นการปรับพนักงานจ้างทั่วไปเป็นภารกิจเป็นต้น	- ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ โดยการกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการตามประกาศ ก.อบต.และกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการศึกษาทั่วไปให้สอดคล้องกับปริมาณงาน อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ	ผลการวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับปริมาณงานในปัจจุบันและเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน ภารกิจย้ายโอน จากส่วนกลาง ปฏิบัติงานเร่งรัดตามหนังสือสั่งการ

๒.นโยบายการบรรจุและแต่งตั้ง

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
นโยบายการบรรจุและแต่งตั้ง	เพื่อบรรจุบุคคลให้เป็นไปตามภารกิจงานที่อบต.กำหนด โดยได้กำหนดตำแหน่งไว้ไว้ในนโยบายแผนอัตราค่าจ้าง	๑.มีแนวทางการปฏิบัติกรสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด๒.สรรหาพนักงานส่วนตำบลตามกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ตามระเบียบ/ประกาศ/มติ ผก.อบต.จังหวัด) อย่างชัดเจน๓.มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุและแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตราค่าจ้าง๔.แผนและสามารถสรรหาพนักงานจ้างตามกรอบอัตราค่าจ้าง	-การขอให้ผู้ใช้ผู้สอบแข่งขันได้จากบัญชีของคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขัน (กสค.)	เป็นการสรรหาบุคลากรมาดำรงตำแหน่งว่างตามแผนอัตราค่าจ้างเพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ไม่เกิดความเสียหายต่อทางราชการ

๓.นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
นโยบายการประเมินผล การปฏิบัติงาน	เพื่อบรรจุวัตถุประสงค์ตามข้อตกลงประจำปีของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และพนักงานครู ที่ทำข้อตกลงการปฏิบัติงานการประจำปีไว้ตั้งแต่ต้นรอบปีงบประมาณ	๑.ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานการ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง ๒.KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง ของแต่ละตำแหน่ง แต่ละกอง/ส่วน เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลที่มีทักษะ หรือสมรรถนะ เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และเป็นเงื่อนไขในการ กำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น ๓.ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของ ข้าราชการในแต่ละตำแหน่งและเป็นการส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงาน อบต.ให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และแข่งขันกันด้วยผลงาน	-การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ รอบการประเมิน การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑ เลื่อนวันที่ ๑ เมษายน ครั้งที่ ๒ เลื่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ของงบประมาณประจำปี คือประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	เป็นการประเมินผลอย่างเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา และคณะกรรมการกลั่นกรองเนื่องจากพิจารณาตามเอกสารตัวชี้วัดตามผลการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติจริง และกลั่นกรองคะแนนในรูปคณะกรรมการ รวมทั้งการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนก็อยู่ในรูปคณะกรรมการ และผลการปฏิบัติงานการขาด การลา มาสาย และความประพฤติดีวินัยมาพิจารณาด้วย

๔.นโยบายการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
นโยบายการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน	เพื่อเสริมสร้างบุคลากรในองค์กรที่จริยธรรมและรักษาวินัยของข้าราชการตามประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑.พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ร้อยละ ๘๐ ให้รับทราบหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมและการรักษาวินัย ๒.อบต.ได้จัด/เข้าร่วมโครงการกิจกรรมหรือส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับจริยธรรมและการรักษาวินัย ๓.จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับจริยธรรมและการรักษาวินัยของพนักงานไม่เกิน ๓ เรื่อง ต่อไป ๔.แผนส่งเสริมคุณธรรม	- ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรร่วมกิจกรรมโครงการด้านคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กรปฏิบัติตามระเบียบกฎหมาย	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ เป็นการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร

๕.นโยบายการสรรหาคนดีและคนเก่ง

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
นโยบายการสรรหาคนดีและคนเก่ง	เพื่อสรรหาคนดีที่มีคุณธรรมและคนเก่งสามารถผ่านการทดสอบของอบต.ที่ประกาศสรรหาได้	๑.อบต.มีประกาศรับสมัครพนักงานจ้างในระบบเปิดและการรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามประกาศหลักเกณฑ์ ก.อบต. ๒.การคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับการเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะเพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส	- การประกาศสรรหาบุคลากรที่ว่างตามภารกิจงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ เป็นการส่งเสริมและคนดีคนเก่งให้มีคุณธรรม

๖.นโยบายการพัฒนาบุคลากร

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
นโยบายการพัฒนาบุคลากร	ส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งสายงานครบทุกตำแหน่งสายงาน	๑.พนักงานส่วนตำบลทุกสายงานได้รับการเข้ารับการพัฒนาค่าความรู้ฝึกอบรมอย่างน้อยร้อยละ ๘๐	- จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและหน่วยงานจัดฝึกอบรมเองเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน สร้างความสามัคคีในองค์กรในการทำงานร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้นอกสถานที่	สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด ๑๙ ทำให้การส่งเสริมบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมไม่เป็นไปตามนโยบายและแผนการพัฒนาบุคลากร

๗.นโยบายการสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายงาน

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
นโยบายการสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายงาน	ส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งสายงานครบทุกตำแหน่งสายงาน	๑.การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานส่วนตำบลที่มีประสิทธิภาพ ๒.จัดทำและแจ้งเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานให้พนักงานส่วนตำบลในหน่วยงานได้รับทราบ ๓.มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัลบุคลากร	- จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับ การย้ายเปลี่ยนสายงานการคัดเลือกกรณีต่าง ๆ ที่เป็นเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน	สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด ๑๙ ทำให้การส่งเสริมบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมไม่เป็นไปตามนโยบายและแผนการพัฒนาบุคลากร

๘.นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต	ส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งสายงานครบทุกตำแหน่งสายงาน	๑.จัดกิจกรรมย่อย ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลดีเด่น พนักงานครู อบต. พนักงานจ้างดีเด่น ๒.จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ ๓. ให้สิ่งจูงใจ ปรับปรุงระบบสวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ	- จัดโครงการย่อยเชิงจิตคุณดี มีคุณธรรมขององค์กรบริหารส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - จัดกิจกรรมวันคล้ายวันเกิดของบุคลากรในองค์กร - ส่งเสริมกิจกรรมบิณฑบาตสัณนังเดย์ทุกวันพุธ เพื่อให้องค์กรที่น่าอยู่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน	- โครงการที่ดี สร้างกำลังใจให้กับผู้ที่ได้รับใบประกาศ และกระตุ้นให้บุคลากรในสังกัดพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น - บุคลากรให้ความร่วมมือในกิจกรรมเป็นอย่างดี - บุคลากรให้ความร่วมมือมีกิจกรรมร่วมกันเกิดความสามัคคี และส่งผลให้องค์กรน่าอยู่