



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลถนนโพธิ์ โทร. ๐-๔๔๗๕-๖๐๕๕

ที่ นม ๙๐๐๐๑/๒๕๖๖

วันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖  
(ตั้งแต่เดือน ตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖)

เรียน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลถนนโพธิ์

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลถนนโพธิ์ ได้จัดนโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (ตั้งแต่เดือน ตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖) โดยให้ครอบคลุมด้านการปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน และการบริหารอัตรากำลัง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ ด้านสวัสดิการและด้านการบริหาร เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลถนนโพธิ์ เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดี และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุดและพันธกิจขององค์กร นั้น

งานกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลถนนโพธิ์ จึงขอรายงานผลการปฏิบัติราชการตามนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ครั้งปีแรก (ตั้งแต่เดือน ตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖) เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบและพิจารณา แก้ไขเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงให้ครอบคลุมและครบทุกด้าน รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาสั่งการต่อไป

(ลงชื่อ)

วิธ

(นางสาวรัชนีวรรณ เวียงอินทร์)  
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นของหัวหน้าส่วนราชการ/รักษาราชการ

- เห็นควรดำเนินการตามเสนอ

(ลงชื่อ)

จรีพร เดชสันเทียะ

(จรีพร เดชสันเทียะ)  
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของนายกององค์การบริหารส่วนตำบลถนนโพธิ์

- ดำเนินการตามเสนอ

(ลงชื่อ)

ช

(นายฤทธิเดช ขอบังกลาง)  
นายกององค์การบริหารส่วนตำบลถนนโพธิ์

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖  
ตั้งแต่เดือน ตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖  
องค์การบริหารส่วนตำบลถนนโพธิ์ อำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรคเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข
๑. การวางแผนกำลังคนตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	<p>๑. เพื่อปรับปรุงตำแหน่งให้สอดคล้องและเหมาะสมกับปริมาณงาน ภารกิจ และหน้าที่ความรับผิดชอบไม่ซ้ำซ้อน</p> <p>๒. เพื่อให้มีการกำหนดประเภทตำแหน่งสายงานการจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๓. เพื่อให้ ก.อบต.นม. สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ รับผิดชอบของหน่วยงาน</p>	<p>๑. ดำเนินการตามประกาศ ก.อบต.นม. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๒. ดำเนินการตามประกาศ ก.อบต.นม. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง</p>	<p>ไม่มีการปรับกลุ่มแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p>	-	-

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรคเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	ข้อเสนอแนะ/แนวทางการแก้ไข
	<p>๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนา</p> <p>๕. เพื่อให้สามารถวางแผนอัตราค่าจ้างของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และการใช้กรอบอัตราค่าจ้างของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์แก่ประชาชน</p> <p>เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ อย่างเป็นประสิทธิวิธภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. พนักงานส่วนตำบลได้รับการบรรจุแต่งตั้งตามมติ ก.อบต.นม</p>			
<p>๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</p>	<p>เพื่อให้มีอัตราค่าจ้างที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล และเป็นไปตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี</p>	<p>๑. พนักงานส่วนตำบลได้รับการบรรจุแต่งตั้งตามมติ ก.อบต.นม</p>	<p>๑. ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ตามกรอบแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี</p> <p>๒. ดำเนินการประกาศประชาสัมพันธ์รับโอนย้ายตำแหน่งว่าง</p>	<p>หลายตำแหน่งขาดยังไม่มีการมาบรรจุ</p>	<p>ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งที่ว่าง</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรคเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	ข้อเสนอแนะ/แนวทางการแก้ไข
<p>๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (การประเมินผลองค์การบริหารส่วนตำบล ถนนโพธิ์ บุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p>	<p>๑. เพื่อให้เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง</p> <p>๒. เพื่อเป็นการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง</p> <p>๓. เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในเรื่อง การบริหารงานบุคคล ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าตอบแทน เงินรางวัล ประจำปี การให้ออกจากราชการ การลงโทษ ให้รางวัล และการบริหารงานบุคคล ให้ปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น</p>	<p>๑. ภายในเดือนกันยายน ของทุกปี ให้องค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้พนักงานส่วนตำบลในสังกัดทราบโดยทั่วกัน</p> <p>๒. ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินหน้าที่กำหนด และจัดทำทำข้อตกลงร่วมกัน ในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน เป้าหมาย และตัวชี้วัดความสำเร็จหรือ กำหนดหลักฐานหรือตัวชี้วัดความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงานตำแหน่งรวมทั้ง กำหนดพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สัดส่วนค่าน้ำหนัก และระดับ คาดหวังเป็นหลัก</p>	<p>๑. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง</p> <p>- ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖</p> <p>- ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖</p>	<p>ส่งแบบประเมินล่าช้ากว่ากำหนด</p>	<p>ควรจัดส่งแบบประเมินผล การปฏิบัติงานตามระยะเวลา กำหนด</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรคเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข
๔. การส่งเสริมจริยธรรมและ การศึกษาวินัย	เพื่อส่งเสริมจริยธรรมและ รักษาวินัยของพนักงานส่วน ตำบล พนักงานจ้าง ให้ ปฏิบัติงานตามประมวล จริยธรรมพนักงานส่วน ท้องถิ่น	๓. ผลการปฏิบัติงานเป็นไป ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด พนักงานส่วนตำบล พนักงาน จ้างมีคุณธรรมจริยธรรม	นำประกาศ ประมวล จริยธรรมพนักงานส่วนตำบล มาเผยแพร่ให้บุคลากรใน หน่วยงานได้รับทราบและถือ ปฏิบัติโดยทั่วกัน	-	
๕. การสรรหาคนดีคนเก่ง	ดำเนินการสรรหาบุคลากร ตามคุณสมบัติที่กำหนด และ สามารถสรรหาคนดีคนเก่ง เหมาะสมกับภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบล ถนนโพธิ์	๑. ขอใช้บัญชีแข่งขันได้จาก กรมส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่น ๒. ประกาศประชาสัมพันธ์ กับโอนย้าย	ผู้สอบแข่งขันได้ ได้รับการ บรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่ง ที่ว่างตามกรอบอัตรากำลัง	ไม่มีผู้สอบแข่งขันได้หรือหมด บัญชีสอบแข่งขัน จึงทำให้ไม่ มีผู้มาดำรงตำแหน่งตามที่ ขอใช้บัญชี	รับโอนพนักงานส่วนตำบล ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี
๖. การพัฒนาบุคลากร - การทำแผนพัฒนาบุคลากร ตามตำแหน่ง และสายอาชีพ ตามสมรรถนะ -การจัดฝึกอบรมและศึกษา งาน - การจัดส่งบุคลากรเข้ารับ การฝึกอบรมกับหน่วยงาน	๑. เพื่อพัฒนาบุคลากรอย่าง เป็นระบบทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการ ทำงานที่เหมาะสมสอดคล้อง กับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร ๒. มุ่งพัฒนาบุคลากรเพื่อการ	๑. พัฒนาบุคลากรอย่างเป็น ระบบทั่วถึงและต่อเนื่อง โดย การเพิ่มความรู้ ศักยภาพ ความสามารถ และทักษะที่ เหมาะสม ๒. บุคลากรนำความรู้ทักษะ ประสบการณ์ที่ได้รับจากการ พัฒนามาปรับใช้ปฏิบัติงาน	๑. จัดโครงการฝึกอบรมและ ศึกษาดูงาน ๒. ส่งบุคลากรเข้ารับการ อบรมภายนอก ๓. รายงานผลการดำเนินงาน ด้านบุคลากร	การดำเนินงานไม่เป็นตาม แผนพัฒนา	๑. ส่งเสริมให้บุคลากร กระตือรือร้นในการพัฒนา ตนเอง ส่งเสริมในการพัฒนา ทุก ๆ ด้าน โดยใช้โซเชียล ช่วยในการเข้าถึงการเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรคเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	ข้อเสนอแนะ/แนวทางการแก้ไข
ภายนอก	ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสพผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจรรยาบรรณให้กับบุคลากรในองค์กร	ตามอำนาจหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ			
๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	<p>๑. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง มีความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>๒. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ให้ดำรงตำแหน่งในสายงาน ดำรงตำแหน่งในสายงาน ผู้บริหารและเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p>๓. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ย้ายไปดำรงตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกันและตำแหน่งในสายงานอื่นในระดับเดียวกัน</p>	<p>๑. พนักงานส่วนตำบลได้รับการประเมินผลงานและได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p>๒. พนักงานส่วนตำบลได้รับการเลือกให้ดำรงตำแหน่งในสายในผู้บริหาร</p> <p>๓. พนักงานส่วนตำบลได้ย้ายไปดำรงตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกัน และตำแหน่งในสายงานอื่นในระดับเดียวกัน</p>	ไม่มีผู้เลื่อนระดับและย้ายไปดำรงตำแหน่งในสายงานอื่น	-	-

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรคเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	ข้อเสนอแนะ/แนวทางการแก้ไข	
๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ๒. เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาศักดิ์ศรีคนเก่งไว้กับองค์กร	การจัดสถานที่ทำงานการแบ่งสัดส่วนชัดเจนสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดูแลด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมที่ดีในสถานที่ทำงาน	สถานที่ทำงานน่าอยู่มีพื้นที่สีเขียวให้พนักงานพักผ่อนรอบบริเวณสำนักงาน	-	-	-
๙. นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ	เพื่อส่งเสริมการทบทวนนโยบายในการนำเสนอผลงาน การส่งงาน การรายงานผลการดำเนินงาน ผ่านระบบ Line Facebook แอปพลิเคชันต่าง ๆ ของหน่วยงาน	๑. ทุกคนสามารถเข้าถึงงานบุคคล ๒. สนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วยตนเอง	๑. บุคลากรส่วนมากสามารถเข้าถึงงานบุคคล ๒. พนักงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วยตนเองได้	ยังไม่สามารถพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลได้ทุกคน	ส่งเสริมเรียนรู้ส่วนบุคคลภายในหน่วยงาน	

(ลงชื่อ)

(นางสาวรัชชิวรรณ เรียงอินทร์)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(ลงชื่อ)

(นายสุทธิเดช ขอบังกลาง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลถนนโพธิ์