



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด อบต. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฟ้า โทร. ๐ ๕๔๗๑ ๘๘๕๓

ที่ นน ๗๘๙๐๑/-

วันที่ ๗ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฟ้า

เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฟ้า ได้จัดทำนโยบาย กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขึ้น โดยครอบคลุมด้านการวางแผน อัตรากำลัง ด้านการสรรหาและบรรจุ การแต่งตั้งบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฟ้าเป็นไปตามหลักการบริการจัดการบ้านเมืองที่ดี และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุดรวมทั้งสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ(Integrity Transparency Assessment : ITA) ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และได้ประกาศให้ทราบโดยทั่วกันไปแล้ว นั้น

ข้อเท็จจริง

บัดนี้ ได้สิ้นสุดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ แล้ว จึงขอรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบและพิจารณา แก้ไข เปลี่ยนแปลงปรับปรุงให้ครอบคลุม ครบทุกด้าน

ข้อพิจารณา

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฟ้า เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายนี้

ข้อเสนอ

เพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

(นางสาวนุชจรี คนสูง)
นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฟ้า

- ทวี งามวานิชย์ศรี

(นายชิตตพงษ์ มงคล)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฟ้า
เมื่อ ๑๖/๑๒/๖๕



(นางสาวสาริศา ทมาศแก้ง)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฟ้า

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฟ้า
- ทวีป



(นายเมืองดี เชื้อหมอ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฟ้า

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
การวางแผนอัตรากำลัง งานปรับปรุงโครงสร้างและ อัตรากำลัง อบต.	๑.ปรับปรุงโครงสร้างและ อัตรากำลังให้เหมาะสมกับ ข้อเท็จจริงในปัจจุบัน ๒. เพื่อให้องค์การบริหาร ส่วนตำบลมีโครงสร้างแบ่ง ส่วนราชการที่เหมาะสม สอดคล้องกับลักษณะการ บริหารอำนาจหน้าที่ความ รับผิดชอบ ปริมาณงาน และ คุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น	ระดับความสำเร็จในการ ปรับปรุงโครงสร้างและ อัตรากำลัง	๑. ประกาศอบต.บ้านฟ้า เรื่อง ปรับปรุง โครงสร้างและแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ ลงวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ๒. ประกาศอบต.บ้านฟ้าเรื่อง กำหนด กอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่อ อย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔	-	-
การบรรจุและแต่งตั้ง งานการสรรหาและบรรจุ แต่งตั้งที่สอดคล้องกับการ บริหารทรัพยากรบุคคล	มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ที่สอดคล้องกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	บุคลากรที่ได้รับการสรรหา และบรรจุแต่งตั้งมีความ สอดคล้องกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑. ประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วน ตำบลเพื่อมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตาม กรอบอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ๒. ประชาสัมพันธ์การรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล ๓.คำสั่งอบต.บ้านฟ้าที่ ๐๒๖/๒๕๖๔ เรื่อง การรับโอนข้าราชการพลเรือน สามัญ ราย รายนางรัชฎาภรณ์ มงคล ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ระดับ ปฏิบัติการ ลงวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔	ใน บางตำแหน่งว่าง ได้ ดำ เนิน ก า ร ประชาสัมพันธ์การรับโอน แล้ว แต่ไม่มีผู้ประสงค์ โอนย้าย	-ติดตามประชาสัมพันธ์ ผ่านทางเว็บไซต์ หน่วยงาน -ดำเนินการสรรหา โดย การขอ ใ้ บัญชี ผู้ สอบแข่งขัน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
			๓. คำสั่งอบต.บ้านฟ้า ที่ ๐๖๗/๒๕๖๔ เรื่อง การรับโอนพนักงานเทศบาลสามัญ รายนายนพดล น้อยอินต๊ะ ตำแหน่ง เจ้า พนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน ลงวันที่ ๙ เมษายน ๒๕๖๔ ๔. คำสั่งอบต.บ้านฟ้าที่ ๒๔๐/๒๕๖๓ เรื่อง บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ เป็นพนักงานส่วนตำบล รายนายณัฐพล รัตนพิสิษฐ์ไพศาล ตำแหน่งนักวิชาการ ศึกษาปฏิบัติการ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓		
การประเมินผลการปฏิบัติงาน -สร้างกระบวนการการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ให้มีความโปร่งใส	๑.มีการจัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. บุคลากรในหน่วยงานยอมรับในระบบการประเมินสมรรถนะ การประเมินผลการปฏิบัติงาน	มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ให้บุคลากรทุกคนทราบ	๑. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและแจ้งประกาศหลักเกณฑ์ฯ และชี้แจงรายละเอียดกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงานทุกคนทราบก่อน ๒. ทำข้อตกลงการปฏิบัติงานระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ๓. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามรอบการประเมิน ๔. แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบ	พนักงานยังขาดความรู้ความเข้าใจในการกำหนดตัวชี้วัดสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งในการจัดทำข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ประชาสัมพันธ์แนวทางและตัวอย่างการจัดทำข้อตกลง และให้คำปรึกษาในการกำหนดกิจกรรมและตัวชี้วัดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
<p>การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่บุคลากร กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของพนักงาน และพนักงานจ้าง</p>	<p>เสริมสร้างคุณธรรมและ จริยธรรมให้แก่พนักงานอบต.</p>	<p>ระดับความสำเร็จในการ จัดทำมาตรฐานจริยธรรม ของอบต.</p>	<p>๑. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบล บ้านฟ้า เรื่อง มาตรฐานคุณธรรมและ จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล บ้านฟ้า</p> <p>๒. ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบล บ้านฟ้า ว่าด้วยจรรยาบรรณของ ข้าราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง</p> <p>๓. ประชาสัมพันธ์ประกาศมาตรฐาน คุณธรรมและจริยธรรม และข้อบังคับว่า ด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการของ พนักงานส่วนตำบลพนักงานจ้างผ่านทาง ไลน์ กลุ่มอบต.บ้านฟ้า facebookและ ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน</p>	<p>-</p>	<p>-</p>
<p>พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ สร้างองค์กรให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ และการจัด องค์ความรู้</p>	<p>พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้</p>	<p>มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ ได้รวบรวมแล้วให้กับ บุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย</p>	<p>จัดทำคู่มือ กฎ ระเบียบการปฏิบัติในสาย งานของตนเองเพื่อเผยแพร่ให้กับ บุคลากรในสังกัดดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> -คู่มือการปฏิบัติงานธุรการและงานสาร บรรณ - การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการส่วน ท้องถิ่นสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน 	<p>พนักงานส่วนตำบลบาง ท่าน ยังไม่ให้ความสำคัญ การจัดทำ คู่มือปฏิบัติงาน</p>	<p>ให้ ม อ บ ห ม า ย ให้ ผู้บังคับบัญชา ก ำ ก ับ ดู แ ล แ ล ะ ให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาจัดทำ คู่มือ ปฏิบัติงาน และ เผยแพร่ให้บุคลากรใน หน่วยงานได้เรียนรู้</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
การพัฒนาบุคลากร จัดทำแผนยุทธศาสตร์การ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	วางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของ พนักงานส่วนตำบลหรือ พนักงานจ้าง พัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะด้านต่างๆ เพื่อให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพประสิทธิผล	ระดับความสำเร็จในการ จัดแผนยุทธศาสตร์การ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖	-	-
การบริหารทรัพยากรบุคคล และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้ตรงกับสมรรถนะประจำ ตำแหน่ง	ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่าง ทั่วถึงและต่อเนื่อง สอดคล้อง กับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ขององค์กร และ สมรรถนะตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	๑. มีการวางแผนหลักสูตร และโครงการพัฒนาที่ เหมาะสมของพนักงานแต่ ละตำแหน่งทั้งที่หน่วยงาน จัดขึ้นเอง และหน่วยงาน ราชการอื่นจัด ๒. มีการส่งบุคลากรเข้ารับ การฝึกอบรมให้กับ พนักงานอบต. อย่าง ต่อเนื่องและทั่วถึง	๑.จัดโครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานของพนักงานองค์การ บริหารส่วนตำบลบ้านฟ้า ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๔ ณ ห้องประชุมอบต. บ้านฟ้า ๒. ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตาม ความเหมาะสมโดยพนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรมตรงกับสมรรถนะ ประจำตำแหน่ง รายละเอียดดังนี้ หลักสูตร โครงการฝึกอบรม “กลยุทธ์การ ปฏิบัติงาน กรณีการบริหารสัญญา การ ตรวจรับพัสดุ พร้อมกรณีศึกษา “สำหรับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้แก่	เนื่องจากสถานการณ์การ แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ ไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้ ไม่สามารถส่งบุคลากรเข้า ร่วมการฝึกอบรมได้	ให้พนักงานเข้าร่วมการ ฝึกอบรมผ่านระบบ อิเล็กทรอนิกส์ (e - Learning)

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
			๑. นางสาวสาริตา ทมาศแก้ง ตำแหน่งปลัดอบต. ๒. นางสาวรัชฎา ณ น่าน ตำแหน่งรองปลัดอบต. ๓. นางกาญจนา คนสูง ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔. นางสาวนงนุช อุปถัมภ์ ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป ๕. นายนเรศ เชื้อหอม ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ๖. นางสาวนุชจรี คนสูง ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ๗. มานิตย์ จิตอารีย์ ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ๘. นายเคล กองแก้ว ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๙. นายรรรยง ขยัน ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ๑๐. นายณัฐพล รัตนพิสิษฐ์ไพศาล ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ๑๑. นายเดชา คนสูง ตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ ๑๒. นายณัฐพงศ์ วงศ์ด้อย ตำแหน่งนายช่างโยธา ๑๓. นายกิตตินันท์ เชื้อหอม ตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
			<p>หลักสูตร โครงการฝึกอบรมการปฏิบัติงานด้านพระราชพิธี รัฐพิธี และงานศาสนพิธี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้แก่ นายชิตติพงษ์ มงคล หัวหน้าสำนักปลัด</p>	-	-
<p>การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ แผนงานจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน</p>	<p>ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคลในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน</p>	-	-
<p>การพัฒนาคุณภาพชีวิต การปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p>	<p>เพื่อสร้างความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดลอมในการทำงาน และสนับสนุนการดำเนินการกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ</p>	<p>บุคลากรในหน่วยงานมีความปลอดภัยในการทำงาน และสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร</p>	<p>คณะผู้บริหารและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฟ้า เข้าทำกิจกรรม big cleaning day บริเวณอาคารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฟ้า เป็นประจำทุกเดือน เพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p>	-	<p>มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร เช่น จัดทำมาตรการสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงาน เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี</p>
<p>โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต</p>	<p>การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต</p>	<p>ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต</p>	<p>คณะผู้บริหารและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฟ้า เข้าทำกิจกรรม “รวมพลังปลูกผักสวนครัว อบอุ่นบ้านฟ้า” เมื่อวันที่ ๓๐ มิ.ย.๒๕๖๔</p>		