



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต. องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแดง

ที่ ปช ๗๓๑๐๑/๗๕

วันที่ ๑๕ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (ตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖)

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเขาแดง

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแดง ได้มีประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) เมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแดง จึงกำหนดนโยบายการบริหารและการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาแดง โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. นโยบายการวางวิเคราะห้วางแผนอัตรากำลัง
๒. นโยบายการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ
๔. นโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๕. นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน
๖. นโยบายการส่งเสริมจริยธรรม การรักษาวินัยและการสร้างความผูกพันในองค์กร
๗. นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ
๘. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแดง ได้ดำเนินการจัดทำกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับนโยบาย การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ เรียบร้อย ประกอบกับแนวทางการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) กำหนดให้เมื่อมีการดำเนินการด้านบริหารงานบุคคลให้มีการรายงานผลการดำเนินการและประชาสัมพันธ์ให้ประชาชน ได้รับทราบ ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล จึงขอรายงานผลการดำเนินการตามประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ รายละเอียดตามแบบรายงานผลฯ ที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและทราบ

(นางสาวชیرนนท์ เขียวหวาน)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(นางฐาปณี เอกวัตร)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(นายสุรพล แสงกล้า)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาแดง

(นายบัญชา เสือเหลือง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาแดง

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแดง อำเภออุตุบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖)

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๑. นโยบายการวิเคราะห์วางแผนอัตรากำลัง</p> <p>๑.๑ จัดทำ/ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p>	<p>วัตถุประสงค์</p> <p>เพื่อ กำหนดอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจในความรู้ขีดขอบของแต่ละส่วนราชการ</p>	<p>วัตถุประสงค์</p> <p>ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เป็นไปตามมติ ก.อบต.จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป</p> <p>๒. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (แก้ไขปรับปรุงครั้งที่ ๑) ประกาศลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๔ เป็นไปตามมติ ก.อบต.ประจวบคีรีขันธ์ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป</p>	<p>ไม่มีการใช้งบประมาณ</p>	<p>มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตราได้แก่ ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปฏิบัติกร/ชำนาญการ) เพื่อให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่กำหนด</p> <p>เป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล(กำหนดโครงสร้างส่วนราชการใหม่)</p>

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๒. นโยบายการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง</p> <p>๒.๑ การสรรหาบุคลากรมาดำรงตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p>	<p>เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ว่าง</p>	<p>ระดับความสำเร็จของการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งว่าง (โดยวิธีการรับโอนย้าย) เป็นไปด้วยความโปร่งใสและเป็นไปตามหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคล</p>	<p>๑. องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแดงสามารถสรรหาบุคลากรดำรงตำแหน่งที่ว่างโดยมีวิธีการรับโอนย้ายและบรรจุใหม่ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติกร/ชำนาญการ) เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเมื่อวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖ - ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ระดับต้น) รับโอนย้าย วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๖ - ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ) รับโอนย้าย วันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๖ 	<p>ไม่มีการใช้งบประมาณ</p>	<p>สามารถสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติที่ว่างตามแผนอัตรากำลังได้ อย่างทัน่วงที่</p>


ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๒. นโยบายการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (ต่อ)</p> <p>๒.๒ การบรรจุแต่งตั้ง</p>	<p>เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ว่าง (การโอนย้ายหรือลาออก)</p>	<p>ระดับความสำเร็จของกรสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งว่าง (โดยวิธีการบรรจุแต่งตั้ง) เป็นไปด้วยความโปร่งใสและเป็นไปตามหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคล</p>	<p>ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแดง ได้มีการดำเนินการขอใช้บัญชีของ อบท.เพื่อมาดำรงตำแหน่งที่ว่างโดยวิธีการบรรจุแต่งตั้ง</p>	<p>ไม่มีการใช้งบประมาณ</p>	<p>เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเขาแดง ได้มีตำแหน่งสายงานว่างและสามารถสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งโดยวิธีการบรรจุแต่งตั้งได้อย่างทันเวลาที่</p>
<p>๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ</p> <p>๓.๑ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงาน สามารถบรรลุเป้าหมาย</p>	<p>ระดับความสำเร็จของกรประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด</p>	<p>- มีการมอบนโยบายการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแนวทางในการนำไปประเมินผลการทำงาน โดยมีเป้าหมายต่อตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น</p> <p>- การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกองผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>ไม่มีการใช้งบประมาณ</p>	<p>องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแดง มีการประเมินผลการทำงานเป็นประจำเป็นไปด้วยความเป็นธรรม ไม่มีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับกรประเมินผลการทำงาน</p>

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๔. นโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p>๔.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p>	<p>เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถทักษะ และสมรรถนะเพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต</p>	<p>แผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ครอบคลุมทุกตำแหน่ง ทุกสายงาน</p>	<p>ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแดง มีพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรม จำนวน ๑ คน</p>	<p>ไม่มีการใช้งบประมาณ</p>	<p>ควรส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับใช้กับองค์กรของตนเองให้มีประสิทธิภาพที่ยั่งยืน</p>
<p>๔.๒ การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง</p>	<p>- เพื่อส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ได้เรียนรู้ด้วยผ่านระบบ E-Learning</p>	<p>ร้อยละของพนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ ผ่านการฝึกอบรมจากระบบ E-Learning</p>	<p>ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแดง ได้มีพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการบรรจุใหม่</p>	<p>ไม่มีการใช้งบประมาณ</p>	<p>ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีการเรียนรู้ด้วยตนเอง ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บรรจุใหม่</p>
<p>๔.๓ การประเมินผลการทำงานประจำปี</p>	<p>- เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน และพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ</p>	<p>- ร้อยละของแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่จัดทำแล้วเสร็จภายในต้นรอบการประเมิน (ตุลาคมและเมษายน)</p>	<p>- การจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงานระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อกำหนดตัวชี้วัดเป้าหมายความสำเร็จ ในการประเมินผลการทำงานและดำเนินการประเมินผลการทำงานตามตัวชี้วัดดังกล่าว</p>	<p>ไม่มีการใช้งบประมาณ</p>	<p>ผู้บังคับบัญชาทราบถึงระดับผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาและดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลได้ตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล</p>

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๕. นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน</p> <p>๕.๑ การจ่ายค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ</p>	<p>วัตถุประสงค์ เพื่อให้เป็นขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน</p>	<p>ร้อยละของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ได้รับค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>ผลการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งเป็นผู้ช่วยเหลือในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้อำนวยการเลือกตั้งประจำองค์การบริหารส่วนตำบลเขาแดง ในการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่น</p>	<p>ไม่มีการใช้งบประมาณ</p>	<p>สำหรับการปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เป็นงานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย หากไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทันท่วงทีจะต้องปฏิบัติงานล่วงเวลาก็ควรมีการจ่ายค่าตอบแทนให้</p>
<p>๖. นโยบายการส่งเสริมจริยธรรม การศึกษาวิจัย</p> <p>๖.๑ ประชากร เรื่อง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ และแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม</p> <p>๖.๒ ประชากร มาตราฐานคุณธรรมจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาแดง</p>	<p>เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส ให้บริการประชาชนทุกคนอย่างเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติ</p>	<p>ไม่มีการเรียนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่</p>	<p>การประชาสัมพันธ์ประกาศและแจ้งเรียนให้เจ้าหน้าที่ทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด</p>	<p>ไม่มีการใช้งบประมาณ</p>	<p>บุคลากรปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างโปร่งใส ให้บริการประชาชนด้วยความเท่าเทียมกันไม่เลือกปฏิบัติ ส่งผลกระทบต่อลักษณะที่ดีแก่องค์กร</p>

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๗. นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>๗.๑ การส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p>	<p>เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดความรวดเร็วทันต่อเวลา และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร</p>	<p>ร้อยละของภาคราชการ เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น เว็บไซต์ เฟสบุ๊ค ไลน์ เป็นต้น</p>	<p>- การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารขององค์กรบริหารส่วนตำบลเขาแดง ผ่านเว็บไซต์ และเฟสบุ๊คขององค์กรบริหารส่วนตำบลเขาแดง และการจัดตั้งกลุ่มไลน์เพื่อใช้ในการติดต่อประสานงานและเผยแพร่ความรู้</p>	<p>ไม่มีการใช้งบประมาณ</p>	<p>สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อให้งานเกิดความรวดเร็วและทันต่อเวลา เพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร</p>
<p>๗.๒ กิจกรรมจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>	<p>ร้อยละของบุคลากรที่มีได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>	<p>ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับรับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>	<p>ไม่ได้ดำเนินการ เนื่องจากในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สถาบันที่จัดฝึกอบรมส่วนใหญ่ยังไม่กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมดังกล่าว</p>	<p>-</p>	<p>-</p>
<p>๘. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <p>๘.๑ ทำประกาศฯ เรื่อง กำหนดปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน</p>	<p>เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและ</p>	<p>ร้อยละของบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความปลอดภัยระหว่างการทำงาน</p>	<p>ประชาสัมพันธ์ประกาศฯ และแผนดำเนินการให้บุคลากรทราบและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน</p>	<p>ไม่มีการใช้งบประมาณ</p>	<p>บุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี ส่งผลให้เกิดคุณภาพการทำงานที่ดี ทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้</p>

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๘.๒ จัดทำประกาศฯ เรื่อง นโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานและแผนดำเนินการฯ	วัตถุประสงค์ ถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมีให้พนักงานในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแดง ได้รับ อันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจและ สุขภาพอนามัย	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๘.๓ การจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน			การจัดสถานที่ทำงานให้มีระยะห่างตามมาตรการป้องกันและระวังโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ พร้อมจัดหาอุปกรณ์พื้นฐานในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันและระวังโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙		
๘.๔ การจัดกิจกรรม/โครงการ Big Cleaning Day			การจัดทำกิจกรรมทำความสะอาดอาคารสำนักงาน (ครั้งใหญ่) เนื่องจากโอกาสต่าง ๆ อย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง		

 ผู้รายงาน
(นางสาวชีรนนท์ เขียวหวาน)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ