



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม อำเภोजุน จังหวัดพะเยา

ที่ พย ๗๖๑๐๑/๐๔๐ วันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล
ห้วยยางขาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ จำนวน ๑ ฉบับ

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม ได้ดำเนินการจัดทำนโยบาย
การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ จำนวนทั้งหมด ๖ ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน
อัตรากำลัง ด้านการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาคุณภาพ
ชีวิต ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร เพื่อใช้เป็น
แนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม มีทัศนคติที่ดี
สามารถปฏิบัติงานราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล และเพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ
ให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป นั้น

บัดนี้ ได้สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ แล้ว เสร็จแล้ว จึงขอรายงานผลการปฏิบัติราชการตาม
นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ เพื่อให้นายกองค์การบริหารส่วน
ตำบลห้วยยางขามทราบ และเสนอแนะ ปรับปรุง เพิ่มเติมต่อไป รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายบันทึก
ข้อความนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายเจษฎา วงศ์อินทร์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

-

(ลงชื่อ)

(นางมัทธมา บัวน้อย)
หัวหน้าสำนักปลัด

/ความเห็นของปลัด...

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางงาม

ปรีดา หงษ์

(ลงชื่อ)

(นายสุประเสริฐชัย ไชยวงศ์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลรักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางงาม

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางงาม

อภิวันท์

(ลงชื่อ)

(นายสมคิด คิตติ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางงาม

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม อำเภोजุน จังหวัดพะเยา

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑. นโยบายการวางแผนอัตรากำลัง	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีเพื่อกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง/โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	- ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และที่ปรับปรุง	- เป็นการวางแผนในการกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณปัจจุบันเพื่อรองรับภารกิจ เห็นควรปฏิบัติตามระเบียบและหนังสือสั่งการ แนวทางที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด
๒. นโยบายการสรรหาบรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร	๒.๑ ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามแผนอัตรากำลัง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและทดแทนอัตรากำลังที่เสียไป	- ดำเนินการร้องขอให้ กสธ. ดำเนินการสอบแทนในตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - ดำเนินการร้องขอให้ กสธ. ดำเนินการสอบแทนในตำแหน่ง นายช่างโยธา - ประชาสัมพันธ์รับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน - ประชาสัมพันธ์รับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ - ดำเนินการประเมินพนักงานจ้างทั่วไป เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ) ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ ราย - ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงานทั่วไป(งานแผนที่ภาษี) จำนวน ๑ อัตรา	- การดำเนินการสรรหาบรรจุแต่งตั้งค่อนข้างใช้ระยะเวลาที่ยาวนานด้วยเหตุผลหลายประการ - ผู้สอบผ่านขั้นบัญชีในตำแหน่งที่ต้องการไม่เพียงพอ - การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่างเพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งปัจจุบันยังไม่มีพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่ว่างโอน(ย้าย)มาเห็นควรเร่งดำเนินการโดยเร็ว

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๓. นโยบายการพัฒนาบุคลากร	๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ๓.๓ สร้างบทเรียนรู้เฉพาะทางตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน	- ดำเนินการตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เพื่อวางแผนการพัฒนาความรู้ตามสายงานแต่ละตำแหน่งให้เป็นไปตามแผน - มีการดำเนินการอนุมัติให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรต่างๆตามสายงานของแต่ละตำแหน่ง - ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองตามสายงานของแต่ละตำแหน่ง	- เนื่องด้วยสถานการณ์ปัจจุบันเกิดการแพร่ระบาดของโรคโควิด ๑๙ ทำให้การดำเนินการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมไม่เป็นไปตามเป้าหมายของนโยบาย และแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล รวมทั้งงบประมาณที่มีอยู่ค่อนข้างจำกัด จึงเป็นอุปสรรคอย่างหนึ่งในการดำเนินการตามนโยบายข้อนี้
๔. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต	๔.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้า ๔.๒ การบันทึกข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ(LHR) ๔.๓ การยกย่อง เชิดชู บุคลากรผู้มีการปฏิบัติราชการที่มีผลงานดีเด่น	- แนะนำ ส่งเสริมแนวทางการสร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งให้แต่ละบุคคลทราบ - มีการดำเนินการบันทึกแก้ไข ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรแห่งชาติถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบันตามระยะเวลาที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ทุกระยะ - มีการประกาศยกย่องพนักงานส่วนตำบลผู้มีการปฏิบัติราชการดีเด่น เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการต่อไป	- การเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ การแนะนำ ส่งเสริมเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าของแต่ละตำแหน่ง เช่น การใช้แอปพลิเคชันต่างๆ สื่อออนไลน์ มาช่วย และ ความถี่ในการดำเนินการที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อสร้างความมั่นใจและประทับใจในการดำเนินการด้านการบริหารบุคคล

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
	๔.๔ สร้างความพึงพอใจในการให้บริการเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคล ๔.๕ การดำเนินการติดตามและดำเนินการเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพของแต่ละบุคคล	- ให้การบริการการจัดทำบัตรประจำตัวพนักงานส่วนตำบล - การให้บริการการออกหนังสือรับรองต่างๆ - ดำเนินการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนระดับพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการไประดับชำนาญการ ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ ราย - ดำเนินการประเมินผลงานพนักงานครูเพื่อให้มีวิทยฐานะชำนาญการ จำนวน ๑ ราย - ดำเนินการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๒ ราย	
๕. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๕.๑ การมอบหมายงาน ๕.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	- มีการดำเนินการให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม รวมทั้งการควบคุมกำกับติดตาม ดูแล ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง - มีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละตำแหน่งตามเกณฑ์	- เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามนโยบายควรปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด และเป็นธรรม

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
	๕.๓ การพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติราชการ อย่างเป็นธรรม เสมอภาค ตรวจสอบได้	- มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น - มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา - มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง เพื่อให้ให้เป็นไปตามประกาศประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม ในแต่ละครั้งปีงบประมาณนั้น ๆ - มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล การเลื่อนเงินเดือนครูและบุคลากรทางการศึกษา และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างให้เป็นไปตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ผ่านกระบวนการคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน - มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล	

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
		- มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา - มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างเพื่อให้เป็นไปด้วยความยุติธรรม และโปร่งใส ตามประกาศขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม เรื่องหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	
๖. นโยบายส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร	๖.๑ จริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น	- ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม เรื่อง จริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประจำปีงบประมาณส่วนตำบลห้วยยางขาม - ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม เรื่อง หลักเกณฑ์ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ พ.ศ.๒๕๖๔ - ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	- ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทุกคนถือปฏิบัติตาม

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
	๖.๒ โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมพนักงานส่วนตำบลห้วยยางขาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	- ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม เรื่อง เจตนารมณ์ในการเป็นองค์กรคุณธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางขาม - ดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ตระหนักถึงความสำคัญของการมีพฤติกรรมตามมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม เกิดพฤติกรรมตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม และนำความรู้และประสบการณ์มาใช้ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความเจริญก้าวหน้าพัฒนาต่อไปอย่างยั่งยืน	- เพื่อให้การดำเนินโครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมพนักงานส่วนตำบลฯ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโครงการ เห็นควรพิจารณาเพิ่มเติมรูปแบบการดำเนินโครงการในครั้งต่อไป โดยเปลี่ยนแปลงสถานที่และเพิ่มเติมกิจกรรมอื่นๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการของบุคลากรในองค์กรต่อไป