



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด

ที่ นฐ ๗๑๘๐๑/๗๑๗

วันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑
(๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดนครปฐม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงาน และพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด นั้น

ในการนี้ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด จึงขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) เพื่อประโยชน์ในการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ) 

(นายชัยวัฒน์ มั่นจินดา)

นักทรัพยากรบุคคล

(ลงชื่อ) 

(นางสาวสายฝน บำรุงนอก)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ รักษาการแทน

หัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ) 

(นางสาวอารีย์ เปี่ยมมีสมบูรณ์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด

(ลงชื่อ) 

(นางสาวณาปรีญา นกแก้ว)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด

(ลงชื่อ) 

(นายนิวัติ หิรัญ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖
รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด ถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญและมีคุณค่ายิ่ง ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ สำหรับเป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคล และให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญกำลังใจดี พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น ซึ่งได้ครบกำหนดระยะเวลา ๖ เดือน ในการประกาศนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ งานการเจ้าหน้าที่จึงได้จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) ในด้านต่างๆ ดังนี้

๑.ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

มีเป้าประสงค์ วางแผน สนับสนุนส่งเสริมให้มีระบบงาน การจัดการอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับการกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทน และการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลังและการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง

๑.๒ เอกสารแผนอัตรากำลังมีการระบุยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล ท่าตลาด เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งสอดคล้องกับการกิจและความต้องการของหน่วยงาน

๑.๓ มีบทวิเคราะห์ SWOT ศักยภาพขององค์กรโดยระบุจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรคอย่างชัดเจน

๑.๔ มีการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์/อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายว่ามีภารกิจหรือกิจกรรมที่องค์กรบริหารส่วนตำบลดำเนินการ

๑.๕ ส่วนราชการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบพร้อมระบุงานของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจนและมีการนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณในสัดส่วนเวลาหรือรายการแต่ละโครงการ/รายการ ใช้เวลาดำเนินการโดยประมาณเป็นระยะเวลาตามคำนวณ ในสัดส่วนเวลาการทำงานต่อเพื่อกำหนดจำนวนข้าราชการหรือพนักงานจ้างที่พึงมี

๑.๖ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีการประชุมพิจารณาแผนอัตรากำลัง และวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ เหตุผลความจำเป็นที่ต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง (การกำหนดตำแหน่ง ยุบเลิกตำแหน่ง/การกำหนดส่วนราชการใหม่/การยุบส่วนราชการ

๑.๗ การจัดทำฐานข้อมูลด้านบุคลากรด้วยระบบฐานข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ (LHR) และข้อมูลอื่นๆ ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๒.การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด มีแผนการสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคลากร โดยมีการจัดทำแนวทางการสรรหา การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่เป็นไปตามระเบียบ และข้อบังคับโดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ กำหนดแผนสรรหาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ตามกรอบที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และให้ทันต่อความต้องการในการใช้แผนอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ

๒.๒ มีหนังสือรายงานตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลที่ว่างต่อ ก.จังหวัด

๒.๓ การสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด ต้องประชาสัมพันธ์การรับสมัครเป็นการทั่วไป โดยประกาศทางเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด แจ้งส่วน

ราชการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด อำเภอสามพราณ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอสามพราณ และกลุ่มสื่อสังคมออนไลน์ๆ เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้าง เพื่อให้สามารถเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนที่สอดคล้องกับภารกิจของแต่ละส่วนราชการ

๒.๕ ตั้งงบประมาณไว้สำหรับจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนให้กับพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ตามที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และต้องใช้งบประมาณไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายทั้งหมด

๒.๖ จัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด

๓. การพัฒนาบุคลากร

งานการเจ้าหน้าที่ มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหาร เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ ตลอดจนมีการกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการคัดเลือกบุคลากรสำหรับผู้บริหาร มีแผนบริหารจัดการบุคลากรที่มีทักษะ หรือมีสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างมีระบบ มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหาร เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงาน

๓.๒ จัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง

๓.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบ E-learning ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลาอย่างเป็นระบบ

๓.๔ นำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้เป็นระบบงานพัฒนาบุคลากร

๓.๕ ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนาบุคลากร

๓.๖ จัดให้มีการประเมินพนักงานส่วนตำบลตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด กำหนด

๓.๗ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงานที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด

๔.การพัฒนาคุณภาพชีวิต

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด โดยงานการเจ้าหน้าที่ มีการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวให้มีความสุข โดยการสร้างสภาพแวดล้อม วิธีการทำงาน และบรรยากาศในการทำงานที่ดี เพื่อสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้เต็มศักยภาพและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

๔.๑ สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานและบรรยากาศที่สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างมีความสุข พึงพอใจ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๔.๒ มีการประชุมเพื่อถ่ายทอดนโยบาย โดยคณะผู้บริหาร ผู้อำนวยการกอง และพนักงานส่วนตำบล

๔.๓ มีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาสถานที่ทำงาน

๔.๔ มีการสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด

๕.การประเมินผลการปฏิบัติงาน

๕.๑ ต้นรอบการประเมินมีการประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และแจ้งให้ทุกส่วนราชการทราบ

๕.๒ ให้ส่วนราชการจัดทำบันทึกข้อตกลง การปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนวันที่ ๑ เมษายน และ ๑ ตุลาคม

๕.๓ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามบันทึกข้อตกลงที่กำหนดไว้ตั้งแต่ต้นรอบ การประเมิน

๕.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม จากการใช้ดุลพินิจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา

๕.๕ หากมีพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างร้องเรียนขอความเป็นธรรมจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้รวบรวมแจ้งงานการเจ้าหน้าที่ เพื่อเสนอนายกองคการบริหารส่วนตำบลท่าตลาด พิจารณาโดยด่วน

๕.๖ นำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร การเลื่อนระดับ การให้เงินรางวัลประจำปี และการเลื่อนขึ้นเงินเดือน

๕.๗ เมื่อประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้ว ได้ประกาศผลการประเมินให้ทราบ จัดเก็บข้อมูลไว้เป็นฐานข้อมูล และเก็บผลการประเมินไว้ในทะเบียนประวัติ (ก.พ.๗)

๖.การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด มีมาตรฐานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมและสร้าง ธรรมมาภิบาลในหน่วยงาน โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๖.๑ จัดทำประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อบังคับใช้กับข้าราชการและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด

๖.๒ จัดทำกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการดีเด่น การคัดเลือกบุคคลหรือหน่วยงานต้นแบบ เพื่อเป็นการสร้างความรักและความผูกพัน ระหว่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด และเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๖.๓ เข้าร่วมโครงการป้องกันการทุจริตของ ปปช. ปปท หรือสถาบันพระปกเกล้า

๖.๔ การจัดทำประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด อำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ครั้งที่ ๑) ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

ลำดับที่	นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	แนวทางปฏิบัติตามนโยบาย	ความก้าวหน้าการดำเนินการ ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
๑	ด้านวางแผน อัตรากำลัง	๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของ อบต.	- องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ซึ่งได้ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ แล้ว และองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาดได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลังดังกล่าวแล้ว เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เพื่อใช้กำหนดอัตรากำลัง สรรหา บรรจุแต่งตั้ง และควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ - ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ยังไม่มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง	ไม่ใช้ งบประมาณ	
		๑.๒ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร	-มีการบันทึกและปรับปรุงข้อมูล ในระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น (LHR) ให้ครบถ้วนและเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ		
๒	การสรรหาและ บรรจุแต่งตั้ง	๒.๑ จัดทำและดำเนินการสรรหาตามแผนการสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และทดแทนอัตรากำลังที่ว่าง	- องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด มีการสรรหาตำแหน่งว่างในสายงานบริหารและสายงานปฏิบัติ ทุกครั้งตามห้วงระยะเวลาที่หลักเกณฑ์กำหนด ๑. ดำเนินการรายงานตำแหน่งว่างสายงานบริหาร ก.อบต. จังหวัดนครปฐม เพื่อพิจารณาดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ๒. มีพนักงานส่วนตำบลขอโอน/ย้าย จำนวน ๒ ตำแหน่ง คือ	ไม่ใช้ งบประมาณ	

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ครั้งที่ ๑) ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

ลำดับที่	นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	แนวทางปฏิบัติตามนโยบาย	ความก้าวหน้าการดำเนินการ ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
๒	การสรรหาและ บรรจุแต่งตั้ง (ต่อ)	๒.๑ จัดทำและดำเนินการสรรหาตามแผนการ สรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง และทดแทนอัตรากำลังที่ว่าง (ต่อ)	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด และหัวหน้าฝ่าย บริหารทั่วไป ๓. มีพนักงานส่วนตำบลขอรับโอน/ย้าย จำนวน ๒ ตำแหน่ง คือ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด และนักทรัพยากร บุคคลชำนาญการ ๔. มีการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง คือ นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ		
		๒.๒.การสรรหาพนักงานจ้าง	- องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด ประกาศรับสมัครเพื่อการสรร หาและเลือกสรรพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๑๘ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตำแหน่งคนงาน ตำแหน่งพนักงาน ดับเพลิง ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ ๒. ดำเนินการจัดทำหนังสือประชาสัมพันธ์การประกาศรับสมัครไป ยังนายอำเภอสามพราน ผู้บริหารท้องถิ่นในเขตอำเภอสามพราน ๓. ดำเนินการประชาสัมพันธ์ ประกาศรับสมัครผ่านสื่อสังคม ออนไลน์ต่าง	ไม่ใช่ งบประมาณ	
		๒.๓ ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคล	-บริหารค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ (ร้อยละ ๓๒.๘๘)	ไม่ใช่ งบประมาณ	

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ครั้งที่ ๑) ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

ลำดับที่	นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	แนวทางปฏิบัติตามนโยบาย	ความก้าวหน้าการดำเนินการ ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
๓	ด้านการพัฒนาบุคลากร	๓.๑ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๖	-มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๖	ไม่ใช้ งบประมาณ	
		๓.๒ พัฒนา ศักยภาพ ผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง	-มีการส่งเสริมให้บุคลากร ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาตามหลักสูตรที่หน่วยงานภายนอกจัด ดังนี้ ๑. หลักสูตรปิตัญชีด้วยระบบบัญชีคอมพิวเตอร์(e – LAAS) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ และการคำนวณค่าเสื่อมราคาสินทรัพย์และแนวทางการบันทึกบัญชีเพื่อให้สอดคล้องตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐ การปรับปรุงบัญชี และการจัดทำงบการเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๖ ราย ๒. หลักสูตรการบริหารงานกองทุนหลักประกันสุขภาพฯ และการดูแลผู้สูงอายุและบุคคลอื่นที่มีภาวะพึ่งพิงฯ (LTC) ตามประกาศ สปสช. เรื่อง หลักเกณฑ์เพื่อสนับสนุนให้ อพท. ดำเนินงานและบริหารจัดการระบบหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ พ.ศ. ๒๕๖๑ รวมแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๖๕ การดำเนินงานอาสาสมัครบริบาล และการจัดทำแผนการเงิน และแผนสุขภาพ กปท.๑-๑๐ จำนวน ๖ ราย ๓. หลักสูตรปัญหาและแนวทางแก้ไข รวมทั้งแนวทางการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการขุดดินและถมดิน กฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคาร กฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบและ	๒๔,๖๐๐ ๒๕,๒๐๐ ๓๕,๑๐๐	

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลัด อำเภอสามปราน จังหวัดนครปฐม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ครั้งที่ ๑) ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

[illegible]

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ครั้งที่ ๑) ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

ลำดับที่	นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	แนวทางปฏิบัติตามนโยบาย	ความก้าวหน้าการดำเนินการ ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
	ด้านการพัฒนา บุคลากร (ต่อ)	๓.๔ พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้าง วัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การ แลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการทำงาน อย่างต่อเนื่อง	-มีการดำเนินการจัดการความรู้ รวบรวมข้อมูลความรู้ต่างๆ ไว้ที่เว็บไซต์ของ อบต.ท่าตลาด รายงานผลการเข้ารับการ ฝึกอบรม เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ภายในหน่วยงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	
		๓.๕ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร	มีการบันทึกและปรับปรุงข้อมูลในระบบข้อมูลบุคลากร ท้องถิ่น ให้ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	ไม่ใช้ งบประมาณ	
๔	การพัฒนาคุณภาพ ชีวิต	๔.๑ ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	-มีการสำรวจความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร อบต.ท่าตลาด เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผน และปรับปรุงการบริหารงานของผู้บริหาร	ไม่ใช้ งบประมาณ	
		๔.๒ ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	-ผู้บริหารให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของ บุคลากร อบต.ท่าตลาด โดยมีการตรวจสอบและปรับปรุง สภาพความปลอดภัยของวัสดุอุปกรณ์ สภาพแวดล้อมในการ ทำงานอยู่เสมอ	ไม่ใช้ งบประมาณ	
		๔.๓ ปรับปรุงระบบสวัสดิการ	-มีการปรับปรุงและประชาสัมพันธ์ข้อมูลด้านสวัสดิการต่างๆ ให้แก่บุคลากร อบต.ท่าตลาด	ไม่ใช้ งบประมาณ	
		๔.๔ ปรับปรุงช่องทางการสื่อสาร ด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์	จัดให้มีช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หลายช่องทาง เช่น โทรศัพท์ เฟซบุ๊ก อีเมล เป็นต้น	ไม่ใช้ งบประมาณ	
๕	การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	๕.๑ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	-หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ คู่มือ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการ	ไม่ใช้ งบประมาณ	

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลลาด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ครั้งที่ ๑) ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

ลำดับที่	นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	แนวทางปฏิบัติตามนโยบาย	ความก้าวหน้าการดำเนินการ ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
	การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน (ต่อ)	โดยที่หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดย ผู้บังคับบัญชาตามลำดับ	ปฏิบัติงานจนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการ ปฏิบัติราชการ ในความรู้ทักษะและสมรรถนะทุกคนอย่างเป็น ธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง	ไม่ใช้ งบประมาณ	
		๕.๒ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตาม ผลการปฏิบัติหน้าที่	-การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามผลการประเมินการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการผ่านกระบวนการ คกก.พิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนและรายงานการประชุมดังกล่าว	ไม่ใช้ งบประมาณ	
		๕.๓ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและ คุณประโยชน์ต่อสาธารณชน	-ดำเนินการประกาศรายชื่อบุคลากรดีเด่นประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ ช่วงเดือนตุลาคม ๒๕๖๖	ไม่ใช้ งบประมาณ	
๖	การส่งเสริม คุณธรรมและ จริยธรรมในองค์กร	๖.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบประมวล จริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น	-มีการประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	ไม่ใช้ งบประมาณ	
		๖.๒ เข้าร่วมโครงการป้องกันการทุจริตของ ป.ป.ช. ป.ป.ท.	ได้เข้าร่วมการประชุมชี้แจงของสำนักงาน ป.ป.ช. เพื่อยกระดับ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสประจำปี ๒๕๖๖	ไม่ใช้ งบประมาณ	
		๖.๓ .จัดทำประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและ ต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน	--มีการประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและต่อต้านการทุจริต คอร์รัปชันในช่องทางประชาสัมพันธ์ของ อบต.ท่าตลลาด	ไม่ใช้ งบประมาณ	

ปัญหาและอุปสรรค ข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคล

๑.ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

ปัญหาและอุปสรรค ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นและความต้องการที่ใช้บุคลากรที่มีความชำนาญ หรือต้องมีความชำนาญเฉพาะด้านเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา ปริมาณงานเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะ ควรมีการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่ เพื่อที่สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว สร้างความพึงพอใจให้ได้มากที่สุดและสามารถพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

๒.การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ปัญหาและอุปสรรค -

ข้อเสนอแนะ -

๓.การพัฒนาบุคลากร

ปัญหาและอุปสรรค

๑.การดำเนินการตามแผนพัฒนาไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร เนื่องจากในช่วงเวลาที่จัดโครงการหรือกิจกรรมหรือการพัฒนาบุคลากรในเรื่องต่างๆ อาจมีกิจกรรมอื่นๆ แทรกในช่วงเวลานั้น เป็นเหตุให้ต้องเลื่อนโครงการหรือกิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากรออกไป ทำให้แผนได้รับผลกระทบทั้งระบบ

๒.ปัญหาในระบบการพัฒนาบุคลากร เมื่อดำเนินการสำรวจความต้องการในการจัดฝึกอบรมเรียบร้อยแล้ว เมื่อถึงขั้นตอนการจัดฝึกอบรมปรากฏว่าบุคลากรจากสำนัก/กองต่างๆ ที่แสดงความประสงค์อยากให้อบรมติดภารกิจไม่สามารถเข้าร่วมการอบรมได้

ข้อเสนอแนะ

๑.การแก้ปัญหาการพัฒนาบุคลากรที่ยังไม่สามารถดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรได้นั้น จะต้องประกาศแผนพัฒนาบุคลากรในรอบปีงบประมาณให้ทุกส่วนราชการทราบ และให้หัวหน้าส่วนราชการมาประชุมเพื่อกำหนดตารางการจัดฝึกอบรมหรือศึกษาดูงาน เพื่อไม่ให้เกิดการจัดกิจกรรมที่ทับซ้อน

๒.แนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นของกระบวนการพัฒนาบุคลากร ในกรณีที่บุคลากรในหน่วยงานที่แสดงความประสงค์ให้อบรมได้แต่เมื่อฝ่ายจัดฝึกอบรมได้จัดโครงการขึ้นแต่บุคลากรที่แจ้งความประสงค์ไว้เกิดติดภารกิจไม่สามารถเข้าร่วมอบรมได้ ซึ่งการแก้ปัญหาเช่นนี้จะต้องมีการจัดทำบัญชีรายชื่อของบุคลากรที่แจ้งความประสงค์ไว้ และติดตามให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมตามที่แจ้งความประสงค์ไว้

๔.การพัฒนาคุณภาพชีวิต

ปัญหาและอุปสรรค -

ข้อเสนอแนะ -

๕.การประเมินผลการปฏิบัติงาน

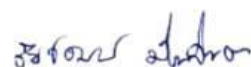
ปัญหาและอุปสรรค -

ข้อเสนอแนะ -

๕.การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร

ปัญหาและอุปสรรค -

ข้อเสนอแนะ -



(นายชัยวัฒน์ มั่นจินดา)

นักทรัพยากรบุคคล

ผู้จัดทำรายงาน