

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลัด ถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญและมีคุณค่ายิ่ง ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ สำหรับเป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคล และให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญกำลังใจดี พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น งานการเจ้าหน้าที่ จึงได้จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ในด้านต่างๆ ดังนี้

๑.ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

มีเป้าประสงค์ วางแผน สนับสนุนส่งเสริมให้มีระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทน และการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ มีการวิเคราะห์ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลัด ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร สภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลัด เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลัด บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้

๑.๒ มีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดสรรระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๓ มีการวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน โดยการนำค่าใช้จ่ายบุคลากรมาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๑.๔ มีการวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริงในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า

๑.๕ มีการวิเคราะห์ปริมาณงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลัง โดยสมมุติฐานว่าหากปริมาณงานในปีที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับปริมาณงานในปัจจุบันและในอนาคต มีความแตกต่างกันมาก อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/ปรับเกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงาน

๑.๖ มีการวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา โดยการสอบถามข้อมูลความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสีย เช่นการบริหารงาน งบประมาณ และบุคลากร มาพิจารณา

๑.๗ มีการพิจารณาเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ ที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกันมาเปรียบเทียบ

๑.๘ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลัด มีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๒.การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลัด มีแผนการสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคลากร โดยมีการจัดทำแนวทางการสรรหา การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่เป็นไปตามระเบียบ และข้อบังคับโดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ กำหนดแผนสรรหาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ตามกรอบที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และให้ทันต่อความต้องการในการใช้แผนอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ

๒.๒ มีหนังสือรายงานตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลที่ว่างต่อ ก.จังหวัด

๒.๓ การสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด ต้องประชาสัมพันธ์การรับสมัครเป็นการทั่วไป โดยประกาศทางเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด แจ้งส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง 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 ตลอดจนมีการกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรสำหรับผู้บริหาร 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

๕.การประเมินผลการปฏิบัติงาน

๕.๑ ต้นรอบการประเมินมีการประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และแจ้งให้ทุกส่วนราชการทราบ

๕.๒ ให้ส่วนราชการจัดทำบันทึกข้อตกลง การปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนวันที่ ๑ เมษายน และ ๑ ตุลาคม

๕.๓ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามบันทึกข้อตกลงที่กำหนดไว้ตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน

๕.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม จากการใช้ดุลพินิจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา

๕.๕ หากมีพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างร้องเรียนขอความเป็นธรรมจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้รวบรวมแจ้งงานการเจ้าหน้าที่ เพื่อเสนอนายกองคการบริหารส่วนตำบลท่าตลาต พิจารณาโดยด่วน

๕.๖ นำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร การเลื่อนระดับ การให้เงินรางวัลประจำปี และการเลื่อนขั้นเงินเดือน

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

๖.การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาต มีมาตรฐานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมและสร้างธรรมาภิบาลในหน่วยงาน โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๖.๑ จัดทำประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อบังคับใช้กับข้าราชการและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาต

๖.๒ จัดทำกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการดีเด่น การคัดเลือกบุคคลหรือหน่วยงานต้นแบบ เพื่อเป็นการสร้างความรักและความผูกพัน ระหว่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาต และเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๖.๓ เข้าร่วมโครงการป้องกันการทุจริตของ ปปช. ปปท. หรือสถาบันพระปกเกล้า

๖.๔ การจัดทำประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๖.๓ เข้าร่วมโครงการป้องกันการทุจริตของ ปปช. ปปท หรือสถาบันพระปกเกล้า

๖.๔ การจัดทำประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ลำดับที่	นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	แนวทางปฏิบัติตามนโยบาย	ความก้าวหน้าการดำเนินการ ผลการดำเนินการ	งบประมาณ		ระยะเวลา ดำเนินการ
				ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย	
๑	ด้านวางแผน อัตรากำลัง	๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของ อบต.	- องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ซึ่งได้ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๖ แล้ว และองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาดได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลังดังกล่าวแล้ว เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เพื่อใช้กำหนดอัตรากำลัง สรรหา บรรจุแต่งตั้ง และควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ - ๓๑ ส.ค. ๖๖
		๑.๒ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร	-มีการบันทึกและปรับปรุงข้อมูล ในระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น (LHR) ให้ครบถ้วนและเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖
๒	การสรรหาและ บรรจุแต่งตั้ง	๒.๑ จัดทำและดำเนินการสรรหาตามแผนการสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และทดแทนอัตรากำลังที่ว่าง	- องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด มีการสรรหาตำแหน่งว่างในสายงานบริหารและสายงานปฏิบัติ ทุกครั้งตามห้วงระยะเวลาที่หลักเกณฑ์กำหนด ๑. ดำเนินการรายงานตำแหน่งว่างสายงานบริหาร ก.อบต. จังหวัดนครปฐม เพื่อพิจารณาดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ๒. มีพนักงานส่วนตำบลขอโอน/ย้าย จำนวน ๒ ตำแหน่ง	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ลำดับที่	นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	แนวทางปฏิบัติตามนโยบาย	ความก้าวหน้าการดำเนินการ ผลการดำเนินการ	งบประมาณ		ระยะเวลา ดำเนินการ
				ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย	
๒	การสรรหาและ บรรจุแต่งตั้ง (ต่อ)	๒.๑ จัดทำและดำเนินการสรรหา ตามแผนการสรรหาข้าราชการและ พนักงานจ้างให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง และทดแทน อัตรากำลังที่ว่าง (ต่อ)	คือ หัวหน้าสำนักปลัด อบต. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป ๓. มีพนักงานส่วนตำบลขอรับโอน/ย้าย จำนวน ๒ ตำแหน่ง คือ ครู นักวิชาการศึกษา ๔. มีการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง คือ นักพัฒนาชุมชน			
		๒.๒.การสรรหาพนักงานจ้าง	๑. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด ประกาศรับสมัครเพื่อ การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างตามภารกิจ และ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๓๖ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตำแหน่งคนงาน ตำแหน่งพนักงานดับเพลิง ตำแหน่งพนักงาน ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ตำแหน่งคนงานประจำรถขยะ ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก ตำแหน่งภารโรง ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้า พนักงานธุรการ ๒. ดำเนินการจัดทำหนังสือประชาสัมพันธ์การประกาศรับ สมัครไปยังนายอำเภอสามพราน ผู้บริหารท้องถิ่นในเขต อำเภอสามพราน ๓. ดำเนินการประชาสัมพันธ์การรับสมัครผ่านช่องทางต่างๆ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖
				ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖
				ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ลำดับที่	นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	แนวทางปฏิบัติตามนโยบาย	ความก้าวหน้าการดำเนินการ ผลการดำเนินการ	งบประมาณ		ระยะเวลา ดำเนินการ
				ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย	
	การสรรหาและ บรรจุแต่งตั้ง (ต่อ)	๒.๓ ภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารบุคคล	-บริหารค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ (ร้อยละ ๓๔.๐๗)	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖
๓	ด้านการพัฒนา บุคลากร	๓.๑ การจัดทำแผนพัฒนา บุคลากรประจำปี ๒๕๖๖	-มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๖	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ - ๓๑ ต.ค. ๖๕
		๓.๒ พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถใน การปฏิบัติงานให้กับ ผู้ปฏิบัติงาน ทุกระดับ ตาม สายอาชีพและตำแหน่งงาน อย่างต่อเนื่อง	-มีการส่งเสริมให้บุคลากร ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาตาม หลักสูตรที่หน่วยงานภายนอกจัด ดังนี้ ๑.หลักสูตร ปัญหาและแนวทางแก้ไข รวมทั้งแนวทางการปฏิบัติ ตามกฎหมายว่าด้วยการขุดดินและถมดิน กฎหมายว่าด้วยการ ควบคุมอาคาร กฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบและ พิจารณาอนุญาตก่อสร้างหรือดัดแปลงอาคาร การควบคุมการ ก่อสร้าง การแก้ไขเปลี่ยนแปลงแผนผังบริเวณ แบบแปลน การใช้ และการเปลี่ยนการใช้ การตรวจสอบสภาพอาคาร จำนวน ๑๐ ราย ๒. ปิดบัญชีด้วยระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ (e – LAAS) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ และการคำนวณค่าเสื่อมราคาสินทรัพย์ และแนวทางการบันทึกบัญชีเพื่อให้สอดคล้องตามมาตรฐานการ บัญชีภาครัฐ การปรับปรุงบัญชี และการจัดทำงบการเงินของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ จำนวน ๖ ราย	๓๙,๐๐๐	๓๙,๐๐๐	๒๕ – ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๕
				๒๕,๒๐๐	๒๕,๒๐๐	๒๑ – ๒๓ ตุลาคม ๒๕๖๕

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ลำดับที่	นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	แนวทางปฏิบัติตามนโยบาย	ความก้าวหน้าการดำเนินการ ผลการดำเนินการ	งบประมาณ		ระยะเวลา ดำเนินการ
				ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย	
๓	ด้านการพัฒนา บุคลากร (ต่อ)	๓.๒ พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการ ปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทุก ระดับ ตามสายอาชีพและ ตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง (ต่อ)	๓. หลักสูตร “การบริหารงานกองทุนหลักประกันสุขภาพฯ และการดูแลผู้สูงอายุและบุคคลอื่นที่มีภาวะพึ่งพิงฯ (LTC) ตามประกาศ สปสช. เรื่อง หลักเกณฑ์เพื่อสนับสนุนให้ อบต. ดำเนินงานและบริหารจัดการระบบหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ พ.ศ. ๒๕๖๑ รวมแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๖๕ การดำเนินงานอาสาสมัครบริบาล และการจัดทำแผนการเงิน และแผนสุขภาพ กปท.๑-๑๐ จำนวน ๑๐ ราย	๓๙,๐๐๐	๓๙,๐๐๐	๘ – ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๕
			๔. หลักสูตร “แนวทางการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๔ ราย	๑๖,๘๐๐	๑๖,๘๐๐	๑๑ – ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕
			๕. หลักสูตร “นักวิชาการเงินและบัญชี”	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๑๕ พ.ค. – ๔ มิ.ย. ๒๕๖๖
			๖. หลักสูตร “หลักการและแนวทางในการปฏิบัติตามกฎหมายที่ดินและถมดิน กฎหมายควบคุมอาคาร (ทบทวนกระบวนการขั้นตอนทั้งหมด) การยื่นคำขออนุญาตในระบบออนไลน์ รวมทั้งการออกคำสั่ง การแจ้งความดำเนินคดี การดำเนินการกับวิศวกรและสถาปนิก กรณีมีการก่อสร้าง/ดัดแปลงที่ฝ่าฝืนกฎหมาย” จำนวน ๙ ราย	๓๕,๑๐๐	๓๕,๑๐๐	๒๕ – ๒๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖
			๗. หลักสูตร “พนักงานดับเพลิงขั้นก้าวหน้า รุ่นที่ ๓ ” จำนวน ๑ ราย	๑๖,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	๑๖ – ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๕

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาต อำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ลำดับที่	นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	แนวทางปฏิบัติตามนโยบาย	ความก้าวหน้าการดำเนินการ ผลการดำเนินการ	งบประมาณ		ระยะเวลา ดำเนินการ
				ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย	
	ด้านการพัฒนา บุคลากร (ต่อ)	๓.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นใน วัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตาม หลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร	- มีการประชุมเพื่อมอบหมายงาน และนโยบายในการ ทำงานรวมถึงเน้นย้ำถึงการสร้างคุณธรรม จริยธรรม และ สร้างความโปร่งใส ในการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกวัน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖
		๓.๔ พัฒนางานด้านการจัดการ ความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการ เรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การ แลกเปลี่ยนความรู้ และ ประสบการณ์ในการทำงานอย่าง ต่อเนื่อง	-มีการดำเนินการจัดการความรู้ รวบรวมข้อมูลความรู้ต่างๆ ไว้ที่เว็บไซต์ของ อบต.ท่าตลาต รายงานผลการเข้ารับการ ฝึกอบรม เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ภายในหน่วยงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖
		๓.๕ พัฒนาระบบฐานข้อมูล บุคลากร	มีการบันทึกและปรับปรุงข้อมูลในระบบข้อมูลบุคลากร ท้องถิ่น ให้ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖
		๔.๑ ปรับปรุงระบบแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน	-มีการสำรวจความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร อบต.ท่าตลาต เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผน และปรับปรุงการบริหารงานของผู้บริหาร	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ - ๑๕ เม.ย. ๖๖
๔	การพัฒนาคุณภาพ ชีวิต	๔.๒ ปรับปรุงสภาพความ ปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน	-ผู้บริหารให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของบุคลากร อบต.ท่าตลาต โดยมีการตรวจสอบและ ปรับปรุง	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาต อำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ลำดับที่	นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	แนวทางปฏิบัติตามนโยบาย	ความก้าวหน้าการดำเนินการ ผลการดำเนินการ	งบประมาณ		ระยะเวลา ดำเนินการ
				ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย	
	การพัฒนาคุณภาพ ชีวิต (ต่อ)	๔.๒ ปรับปรุงสภาพความ ปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน (ต่อ)	สภาพความปลอดภัยของวัสดุอุปกรณ์ สภาพแวดล้อมใน การทำงานอยู่เสมอ			
		๔.๓ ปรับปรุงระบบสวัสดิการ	-มีการปรับปรุงและประชาสัมพันธ์ข้อมูลด้านสวัสดิการ ต่างๆให้แก่บุคลากร อบต.ท่าตลาต	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖
		๔.๔ ปรับปรุงช่องทางการสื่อสาร ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	จัดให้มีช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หลายช่องทาง เช่นโทรศัพท์ เฟซบุ๊ก อีเมล เป็นต้น	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖
๕	การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	๕.๑ จัดให้มีกระบวนการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ เป็นธรรม เสมอภาค และ สามารถตรวจสอบได้	-หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ คู่มือ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖
	การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน (ต่อ)	โดยที่หน่วยงานมีการถ่ายทอด ตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ	ปฏิบัติงานจนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณา ผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ทักษะและสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖
		๕.๒ จัดให้มีการพิจารณาความดี ความชอบ ตามผลการปฏิบัติ หน้าที่	-การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามผลการประเมิน การปฏิบัติหน้าที่ราชการผ่านกระบวนการ คกก.พิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือนและรายงานการประชุมดังกล่าว	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ - ๑๕ ต.ค. ๖๕ และ ๑ - ๑๕ เม.ย. ๖๖

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๖	การส่งเสริม คุณธรรมและ จริยธรรมในองค์กร	๖.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	-มีการประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวล จริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖
		๖.๒ เข้าร่วมโครงการป้องกันการ ทุจริตของ ป.ป.ช. ป.ป.ท.	ได้เข้าร่วมการประชุมชี้แจงของสำนักงาน ป.ป.ช. เพื่อ ยกระดับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสประจำปี ๒๕๖๖	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๒๔ มีนาคม ๖๖
		๖.๓ .จัดทำประกาศเจตนารมณ์ การป้องกันและต่อต้านการทุจริต และคอร์รัปชัน	--มีการประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและต่อต้านการ ทุจริตคอร์รัปชันในช่องทางประชาสัมพันธ์ของ อบต.ท่าตลาด	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖

ปัญหาและอุปสรรค ข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคล

๑.ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

ปัญหาและอุปสรรค ไม่มี
ข้อเสนอแนะ ไม่มี

๒.การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ปัญหาและอุปสรรค ไม่มี
ข้อเสนอแนะ ไม่มี

๓.การพัฒนาบุคลากร

ปัญหาและอุปสรรค

ยังไม่สามารถนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในกระบวนการได้ดีเท่าที่ควร และ
ปัญหาบุคลากรขาดการนำความรู้ ระเบียบ กฎหมายใหม่ๆ มาปรับใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสมตามการ
เปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป

ข้อเสนอแนะ

ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายต่างๆ ที่สำคัญและจำต้องนำเทคโนโลยี
สมัยใหม่มาใช้ให้สอดคล้องกับระบบราชการ

๔.การพัฒนาคุณภาพชีวิต

ปัญหาและอุปสรรค ไม่มี
ข้อเสนอแนะ ไม่มี

๕.การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ปัญหาและอุปสรรค ไม่มี
ข้อเสนอแนะ ไม่มี

๕.การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร

ปัญหาและอุปสรรค ไม่มี
ข้อเสนอแนะ ไม่มี

ข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด ประจำปี ๒๕๖๖

๑.ข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

รายการ	จำนวน	สัดส่วน (%)
๑.อัตรากำลังคน		
๑) ข้าราชการ	๑๗	๑๕.๖๐
๒) ลูกจ้างประจำ	๐	๐
๓) พนักงานจ้าง	๙๒	๘๔.๔๐
ผลรวมกำลังคน	๑๐๙	๑๐๐
๒. การเคลื่อนไหวข้าราชการ		
๑) การเข้ารับราชการ		

-บรรจุใหม่	๑	๐.๙๒
-รับโอน	๒	๑.๘๓
-บรรจุกลับ	๐	๐
๒) การสูญเสียราชการ		
-ลาออก	๐	๐
-ให้โอน/ย้าย	๒	๑.๘๓
-เกษียณอายุ	๐	๐
-อื่นๆ	๐	๐

๒.ข้อมูลข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

รายการ	กรอบที่มี	จำนวน (คน)	อัตราว่าง
๑. บริหาร	๒	๒	-
๒. อำนวยการ	๑๔	๖	๘
๓. วิชาการ	๑๑	๗	๔
๔. ทัวไป	๖	๒	๔
รวม	๓๓	๑๗	๑๖

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนนการประเมิน	จำนวนข้าราชการ		
		บริหาร	อำนาจการ	วิชาการและ ทัวไป
ดีเด่น	๙๐-๑๐๐	๒	๒	๒
ดีมาก	๘๐-๘๙	-	๒	๕
ดี	๗๐-๗๙	-	๒	๒
พอใช้	๖๐-๖๙	-	-	-
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	-	-	-

๔.การเข้ารับฝึกอบรม

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด ได้รับการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ดังนี้

หลักสูตร	ระยะเวลาดำเนินการ	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม
๑. ปัญหาและแนวทางแก้ไข รวมทั้งแนวทางการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการขุดดินและถมดิน กฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคาร กฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบและพิจารณาอนุญาต ก่อสร้างหรือดัดแปลงอาคาร การควบคุมการก่อสร้าง การแก้ไขเปลี่ยนแปลงแผนผังบริเวณ แบบแปลน การใช้และการเปลี่ยนการใช้ การตรวจสอบสภาพอาคาร	๒๕ - ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๕	๑๐ ราย
๒. แนวทางการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ประจำปี ๒๕๖๖	๑๑ - ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕	๔ ราย

หลักสูตร	ระยะเวลาดำเนินการ	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม
๓. ปิดบัญชีด้วยระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ (e – LAAS) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ และการคำนวณค่าเสื่อมราคาสินทรัพย์และแนวทางการบันทึกบัญชีเพื่อให้สอดคล้องตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐ การปรับปรุงบัญชี และการจัดทำงบการเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	๒๑ – ๒๓ ตุลาคม ๒๕๖๕	๖ ราย
๔. การบริหารงานกองทุนหลักประกันสุขภาพฯ และการดูแลผู้สูงอายุและบุคคลอื่นที่มีภาวะพึ่งพิงฯ (LTC) ตามประกาศ สปสช. เรื่อง หลักเกณฑ์เพื่อสนับสนุนให้ อบต. ดำเนินงานและบริหารจัดการระบบหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ พ.ศ. ๒๕๖๑ รวมแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๖๕ การดำเนินงานอาสาสมัครบริบาล และการจัดทำแผนการเงิน และแผนสุขภาพ กปท. ๑-๑๐	๘ – ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๕	๑๐ ราย
๕. นักวิชาการการเงินและบัญชี	๑๕ พ.ค. – ๔ มิ.ย. ๒๕๖๖	๑ ราย
๖. หลักการและแนวทางในการปฏิบัติตามกฎหมายที่ดินและถมดิน กฎหมายควบคุมอาคาร (ทบทวนกระบวนการขั้นตอนทั้งหมด) การยื่นคำขออนุญาตในระบบออนไลน์ รวมทั้งการออกคำสั่งการแจ้งความดำเนินคดี การดำเนินการกับวิศวกรและสถาปนิก กรณีมีการก่อสร้าง/ดัดแปลงที่ฝ่าฝืนกฎหมาย	๒๕ – ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๖	๙ ราย
๗. พนักงานดับเพลิงชั้นก้าวหน้า รุ่นที่ ๓	๑๖ – ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๕	๑ ราย

นายชัยวัฒน์ มั่นจินดา
นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ
ผู้จัดทำรายงาน