



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด

ที่ นฐ ๗๑๘๐๑/๔๖

วันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒
(๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดนครปฐม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงาน และพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด นั้น

ในการนี้ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด จึงขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) เพื่อประโยชน์ในการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ)

(นางสาวณัฏฐา นกแก้ว)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด

(ลงชื่อ)

(นายนิวัติ หิรัญ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด ถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญและมีคุณค่ายิ่ง ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ สำหรับเป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคล และให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญกำลังใจดี พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น งานการเจ้าหน้าที่ จึงได้จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ในด้านต่างๆ ดังนี้

๑.ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

มีเป้าประสงค์ วางแผน สนับสนุนส่งเสริมให้มีระบบงาน การจัดการอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับการกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทน และการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ มีการวิเคราะห์ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร สภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้

๑.๒ มีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดสรรระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๓ มีการวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน โดยการนำค่าใช้จ่ายบุคลากรมาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับการกิจหน้าที่ 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 องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด มีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

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 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 ดัชนีรอบการประเมินมีการประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และแจ้งให้ทุกส่วนราชการทราบ

๕.๒ ให้ส่วนราชการจัดทำบันทึกข้อตกลง การปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนวันที่ ๑ เมษายน และ ๑ ตุลาคม

๕.๓ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามบันทึกข้อตกลงที่กำหนดไว้ตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน

๕.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม จากการใช้ดุลพินิจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา

๕.๕ หากมีพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างร้องเรียนขอความเป็นธรรมจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้รวบรวมแจ้งงานการเจ้าหน้าที่ เพื่อเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด พิจารณาโดยด่วน

๕.๖ นำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร การเลื่อนระดับ การให้เงินรางวัลประจำปี และการเลื่อนขั้นเงินเดือน

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

๖.การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด มีมาตรฐานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมและสร้างธรรมาภิบาลในหน่วยงาน โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๖.๑ จัดทำประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อบังคับใช้กับข้าราชการและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด

๖.๒ จัดทำกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการดีเด่น การคัดเลือกบุคคลหรือหน่วยงานต้นแบบ เพื่อเป็นการสร้างความรักและความผูกพัน ระหว่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด 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. ๒๕๖๕

ลำดับที่	นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	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. ๒๕๖๕ ไม่มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง	ไม่ใช้ งบประมาณ	
๒	การสรรหาและ บรรจุแต่งตั้ง	๑.๒ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร ๒.๑ จัดทำและดำเนินการสรรหาตามแผนการสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และทดแทนอัตรากำลังที่ว่าง	- มีการบันทึกและปรับปรุงข้อมูล ในระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น (LHR) ให้ครบถ้วนและเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ - องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด มีการสรรหาตำแหน่งว่างในสายงานบริหารและสายงานปฏิบัติ ทุกครั้งตามหัวระยะเวลาที่หลักเกณฑ์กำหนด ๑. ดำเนินการรายงานตำแหน่งว่างสายงานบริหาร ก.อบต. จังหวัดนครปฐม เพื่อพิจารณาดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ๒. มีพนักงานส่วนตำบลขอโอน/ย้าย จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง	ไม่ใช้ งบประมาณ	

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ลำดับที่	นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	แนวทางปฏิบัติตามนโยบาย	ความก้าวหน้าการดำเนินการ ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
๒	การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (ต่อ)	๒.๑ จัดทำและดำเนินการสรรหาตามแผนการสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และทดแทนอัตราว่าง (ต่อ)	๑๑ อัตรา คือ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน นักวิทยากรบุคคล นักพัฒนาชุมชน เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เจ้าพนักงานธุรการ ๒ อัตรา หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี นักวิชาการสาธารณสุข นักวิชาการศึกษา ๓. มีพนักงานส่วนตำบลขอรับโอน/ย้าย จำนวน ๓ ตำแหน่ง คือ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด และหัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔. มีการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ตำแหน่ง คือ นักวิชาการตรวจสอบภายใน และนักวิชาการเงินและบัญชี	ไม่ใช้งบประมาณ	
		๒.๒ การสรรหาพนักงานจ้าง	๑. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด ประกาศรับสมัครเพื่อการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๑๖ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตำแหน่งคนงานตำแหน่งพนักงานดับเพลิง ตำแหน่งพนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเล็ก ตำแหน่งคนงานประจักษ์วิทยะ ตำแหน่งผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก ตำแหน่งภารโรง ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๒. ดำเนินการจัดทำหนังสือขอประชาสัมพันธ์การประกาศรับสมัครไปยังนายอำเภอสามพราน ผู้บริหารท้องถิ่นในเขตอำเภอสามพราน ๓. ดำเนินการประชาสัมพันธ์การรับสมัครผ่านทางต่างๆ	ไม่ใช้งบประมาณ	

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ลำดับที่	นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	แนวทางปฏิบัติตามนโยบาย	ความก้าวหน้าการดำเนินการ ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
	การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (ต่อ)	๒.๓ ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคล	-บริหารค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ (ร้อยละ ๓๖.๒๕)	ไม่ใช้งบประมาณ	
๓	ด้านการพัฒนาบุคลากร	๓.๑ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๕ ๓.๒ พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง	-มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๕ -มีการส่งเสริมให้บุคลากร ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาตามหลักสูตรที่หน่วยงานภายนอกจัด ดังนี้ ๑.หลักสูตร การจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการเตรียมความพร้อมรับการตรวจสอบการเงินของสถานศึกษา จำนวน ๖ ราย ๒.หลักสูตร การบันทึกบัญชีของหน่วยงานภายใต้สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ด้วยโปรแกรม AUTO EXCLE รองรับการปฏิบัติงานระบบ e-LAAS เพื่อให้สอดคล้องตาม พ.ร.บ. วินัยการเงินการคลังของรัฐ และมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐ จำนวน ๒ ราย ๓. หลักสูตร ปัญหาและแนวทางการปฏิบัติตามกฎหมายชุดดินดินกฎหมายควบคุมอาคาร กฎหมายกระหรวงมหาดไทยที่ออกใหม่ รวมทั้งอำนาจหน้าที่ในการตรวจพิจารณา การขออนุญาต การอนุญาต การออกคำสั่ง การดำเนินคดี และการอุทธรณ์คำสั่งเจ้าพนักงานท้องถิ่น จำนวน ๑ ราย	ไม่ใช้งบประมาณ	
				๒๓,๔๐๐	
				๙,๘๐๐	
				๓,๙๐๐	

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ลำดับที่	นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	แนวทางปฏิบัติตามนโยบาย	ความก้าวหน้าการดำเนินการ ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
๓	ด้านการพัฒนาบุคลากร (ต่อ)	๓.๒ พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง (ต่อ)	๔. หลักสูตร การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ ตามรูปแบบจําแนกงบประมาณ (ฉบับใหม่) ภายใต้แนวทางการใช้จ่ายเงินเพื่อรองรับการบริหารงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ จำนวน ๑ ราย ๕. หลักสูตร แนวทางการบันทึกบัญชีและปฏิบัติงาน จัดทำรายงานการคํานวณค่าเสื่อมราคา การปรับปรุงบัญชี การปิดบัญชีและรายงานงบการเงิน หมายเหตุประกอบงบการเงิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ะลา จำนวน ๑ ราย ๖. หลักสูตร ปัญหาและแนวทางการปฏิบัติตามกฎหมายที่ดินและถมดิน กฎหมายควบคุมอาคาร กฎกระทรวงและประกาศกระทรวงมหาดไทยที่ออกใหม่ รวมทั้งอำนาจหน้าที่ในการตรวจพิจารณาการขออนุญาต การอนุญาต การออกคําสั่ง การดำเนินคดี และการอุทธรณ์คําสั่งเจ้าพนักงานท้องถิ่น จำนวน ๖ ราย ๗. การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ ตามรูปแบบจําแนกงบประมาณ (ฉบับใหม่) ภายใต้แนวทางการใช้จ่ายเงินเพื่อรองรับการบริหารงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖	๔,๕๐๐ ๔,๕๐๐ ๒๓,๔๐๐ ๔,๕๐๐	

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ลำดับที่	นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	แนวทางปฏิบัติตามนโยบาย	ความก้าวหน้าการดำเนินการ ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
๓	ด้านการพัฒนาบุคลากร (ต่อ)	๓.๒ พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง (ต่อ)	๘. หลักสูตร ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๔ ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ และการเขียนหนังสือราชการภายในและภายนอก การใช้ภาษาราชการ การใช้ QR Code ในหนังสือราชการ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๙. หลักสูตร แนวทางการปฏิบัติราชการท้องถิ่นยุคใหม่ NEW NORMAL จำนวน ๒ ราย ๑๐. หลักสูตร โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งฉบับใหม่ และสาระสำคัญในการปรับปรุงแก้ไขประกาศเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑๑. หลักสูตรการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามรูปแบบจำแนกงบประมาณ (ฉบับใหม่) ภายใต้นโยบายการใช้จ่ายเงินเพื่อการรับการบริหารงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ ๑๒. หลักสูตร ปฏิบัติการตรวจสอบภายใน	๓,๙๐๐ ๙,๘๐๐ ๗,๘๐๐ ๙,๐๐๐ ๔,๙๐๐	

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ลำดับที่	นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	แนวทางปฏิบัติตามนโยบาย	ความก้าวหน้าการดำเนินการ ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
๔	ด้านการพัฒนาบุคลากร (ต่อ)	๓.๒ พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทุกระดับ ตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง (ต่อ)	๑๓. แนวทางการบันทึกบัญชีและปฏิบัติงาน จัดทำรายงานการคำนวณค่าเสื่อมราคา การปรับปรุงบัญชี การบัญชี และการรายงานงบการเงิน หมายเหตุประกอบงบการเงิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e-LAAS) ตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐ	๔,๙๐๐	
		๓.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร	- มีการประชุมเพื่อมอบหมายงาน และนโยบายในการทำงาน รวมถึงเน้นย้ำถึงการสร้างคุณธรรม จริยธรรม และสร้างความโปร่งใส ในการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกวัน	ไม่ใช้งบประมาณ	
		๓.๔ พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	- มีการดำเนินการจัดการความรู้ รวบรวมข้อมูลความรู้ต่างๆ ไว้ที่เว็บไซต์ของ อบต.ท่าตลาด รายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ภายในหน่วยงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	
		๓.๕ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร	มีการบันทึกและปรับปรุงข้อมูลในระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น ให้ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	ไม่ใช้งบประมาณ	
		๔.๑ ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	- มีการสำรวจความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร อบต.ท่าตลาด เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผน และปรับปรุงการบริหารงานของผู้บริหาร	ไม่ใช้งบประมาณ	
	การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๔.๒ ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	- ผู้บริหารให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร อบต.ท่าตลาด โดยมีการตรวจสอบและปรับปรุง	ไม่ใช้งบประมาณ	

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

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.ท่าตลาด	ไม่ใช้ งบประมาณ	

ปัญหาและอุปสรรค ข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคล

๑.ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

ปัญหาและอุปสรรค -

ข้อเสนอแนะ -

๒.การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ปัญหาและอุปสรรค -

ข้อเสนอแนะ -

๓.การพัฒนาบุคลากร

ปัญหาและอุปสรรค

ยังไม่สามารถนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในกระบวนการได้ดีเท่าที่ควร และ
ปัญหาบุคลากรขาดการนำความรู้ ระเบียบ กฎหมายใหม่ๆ มาปรับใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสมตามการ
เปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป

ข้อเสนอแนะ

ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายต่างๆ ที่สำคัญและจำต้องนำเทคโนโลยี
สมัยใหม่มาใช้ให้สอดคล้องกับระบบราชการ

๔.การพัฒนาคุณภาพชีวิต

ปัญหาและอุปสรรค -

ข้อเสนอแนะ -

๕.การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ปัญหาและอุปสรรค -

ข้อเสนอแนะ -

๕.การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร

ปัญหาและอุปสรรค -

ข้อเสนอแนะ -

ข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด ประจำปี ๒๕๖๕

๑.ข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

รายการ	จำนวน	สัดส่วน (%)
๑.อัตรากำลังคน		
๑) ข้าราชการ	๑๕	๑๕.๖๐
๒) ลูกจ้างประจำ	๐	๐
๓) พนักงานจ้าง	๘๙	๘๔.๔๐
ผลรวมกำลังคน	๑๐๔	๑๐๐
๒. การเคลื่อนไหวข้าราชการ		
๑) การเข้ารับราชการ		

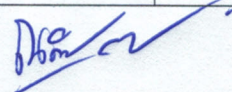
-บรรจุใหม่	๒	๒.๐๘
-รับโอน	๓	๒.๘๘
-บรรจุกลับ	๐	๐
๒) การสูญเสียราชการ		
-ลาออก	๐	๐
-ให้โอน/ย้าย	๑๑	๑๐.๕๗
-เกษียณอายุ	๐	๐
-อื่นๆ	๐	๐

๒.ข้อมูลข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

รายการ	กรอบที่มี	จำนวน (คน)	อัตราว่าง
๑. บริหาร	๒	๒	-
๒. อำนวยการ	๑๔	๗	๗
๓. วิชาการ	๙	๔	๕
๔. ทัวไป	๑๑	๒	๙
รวม	๓๖	๑๕	๒๑

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนนการประเมิน	จำนวนข้าราชการ		
		บริหาร	อำนาจการ	วิชาการและ ทัวไป
ดีเต้น	๙๐-๑๐๐	๒	๓	๑
ดีมาก	๘๐-๘๙	-	๒	๔
ดี	๗๐-๗๙	-	๒	๑
พอใช้	๖๐-๖๙	-	-	-
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	-	-	-



(นางสาวณัฏฐา นกแก้ว)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด
ผู้จัดทำรายงาน