



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลดอนโพธิ์ทอง โทร ๐-๓๕๔๔-๖๖๗๘  
ที่ -/๒๕๖๕ วันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนโพธิ์ทอง


ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนโพธิ์ทอง ได้มีประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เมื่อวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๕ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ประกอบด้วยนโยบายต่าง ดังนี้


๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง
๒. นโยบายด้านการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน
๓. นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
๔. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร
๕. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๖. นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน
๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนโพธิ์ทอง เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) นั้น

บัดนี้ ได้สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ แล้วนั้น สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จึงขอรายงานผลการปฏิบัติราชการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบและพิจารณา แก้ไข เปลี่ยนแปลง ปรับปรุง ในการดำเนินงานต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

  
(นางสาวบุญธรรม แสงพันธุ์ตา)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนัก.....

(นายวีระธนา นาคพิทักษ์)  
นิติกรชำนาญการรักษาราชการแทน  
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....

(นางอณัญญา อินทร์สุข)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนโพธิ์ทอง

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนโพธิ์ทอง.....

(นายสุภัทร สีอริย์กุล)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนโพธิ์ทอง

แบบรายงานผลการดำเนินงาน  
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



องค์การบริหารส่วนตำบลดอนโพธิ์ทอง อำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี

แบบรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕  
องค์การบริหารส่วนตำบลคอนโพนีทอง อำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาหรืออุปสรรค	ข้อเสนอแนะ อื่นๆ
๑. นโยบายด้านการ วางแผนอัตรากำลัง	<p>วัตถุประสงค์</p> <p>- เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนรองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เปลี่ยนแปลง</p>	<p>ตัวชี้วัด</p> <p>มีโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงานภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนโพนีทอง</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>-ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ โดยการทำหนดตำแหน่ง และปรับเกี่ยตำแหน่ง เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนโพนีทอง</p> <p>-ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคอนโพนีทอง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) วันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๕</p>	-	-

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาหรืออุปสรรค	ข้อเสนอแนะ อื่นๆ
๒. นโยบายด้านการ สรรหาคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตาม ภารกิจของหน่วยงาน	- เพื่อให้การสรรหา และคัดเลือกบุคลากร สอดคล้องกับ โครงสร้างและแผน อัตรากำลัง ๓ ปี โดย ยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณธรรม ความ โปร่งใส ความเท่า เทียมในโอกาส	- การสรรหา พนักงานสอดคล้อง กับโครงสร้างและ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	- ดำเนินการประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลใน ตำแหน่งสายงานผู้บริหารและสาย งานผู้ปฏิบัติ เพื่อมาแต่งตั้งดำรง ตำแหน่งที่ว่าง - ดำเนินการสรรหาบุคคลเป็น พนักงานจ้าง โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ ความโปร่งใส ความเท่าเทียมในโอกาส และ ประโยชน์ของทางราชการ	- การสรรหาอัตรากำลัง สายงานผู้บริหาร เมื่อมี ตำแหน่งว่างและ รายงานไปที่กรมส่งเสริม การปกครองส่วน ท้องถิ่นแล้ว ไม่สามารถ ดำเนินการรับโอนได้ ต้องคงตำแหน่งไว้รอ การแต่งตั้งจากกรมฯ เท่านั้น ซึ่งใช้ระยะ เวลานาน หรือจนกว่า จะมีหนังสือสั่งการให้รับ โอนได้ในสายงาน ประเภท และระดับ เดียวกันเท่านั้น ไม่ สามารถรับโอนพนักงาน ส่วนท้องถิ่นต่างประเภท กันได้	- ควรให้มี การโอน พนักงาน ส่วนท้องถิ่น สายงาน ผู้บริหารเข้า ประเภทกัน ได้

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาหรืออุปสรรค	ข้อเสนอแนะ อื่นๆ
๓. นโยบายด้านการ บรรจุ และแต่งตั้ง บุคลากร	- เพื่อให้การบรรจุ และแต่งตั้งพนักงาน ส่วนตำบล สอดคล้อง กับภารกิจและทันต่อ การเปลี่ยนแปลงหรือ การสูญเสียกำลังคน	- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีอัตรากำลังว่างไม่ เกินร้อยละ ๒๐ ของ บุคลากร ทั้งหมด	- ดำเนินการแต่งตั้งพนักงานส่วน ท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งสายงาน ผู้บริหาร ตำแหน่งปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล - ดำเนินการรับโอนพนักงานส่วน ท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติ ในตำแหน่ง เจ้าพนักงานการคลัง - ดำเนินการสรรหาบุคคลเป็นพนักงาน จ้างตามภารกิจในตำแหน่งพนักงาน ขับรถยนต์ - มีอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีจำนวน ๔๓ อัตรากำลัง ๗ อัตรากำลัง คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๒๘	-	-

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาหรืออุปสรรค	ข้อเสนอแนะ อื่นๆ
๔. นโยบายการ พัฒนาบุคลากร	เพื่อส่งเสริมให้มีการ พัฒนาบุคลากรตาม ตำแหน่ง สายงาน อย่างเป็นระบบ ทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะ การทำงานที่ เหมาะสม	ระดับความสำเร็จของ การปฏิบัติงาน ความ ผิดพลาดในการ ทำงานลดลง กระบวนการทำงาน ครบทุกขั้นตอน ไม่มี ข้อร้องเรียนด้าน พฤติกรรมการทำงาน	- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับ การอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงาน ตามตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนา บุคลากร - จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม และ หน่วยงานจัดฝึกอบรมเอง เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน สร้าง ความสัมพันธ์ในองค์กร และแลกเปลี่ยน ความรู้ซึ่งกันและกัน	- บุคลากรใน องค์กรขาด แรงจูงใจในการ พัฒนาตนเอง	- ควร ส่งเสริมให้ พนักงานทุก ตำแหน่ง ได้รับการ อบรมเพื่อ เพิ่ม ศักยภาพใน การ ปฏิบัติงาน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาหรืออุปสรรค	ข้อเสนอแนะ อื่นๆ
๕. นโยบายด้านการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลตามเป้าหมาย สามารถวัดและ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้อย่างเป็นรูปธรรม - เพื่อให้สอดคล้องและ กับภารกิจและ อำนาจหน้าที่	- มีแนวทางการปฏิบัติตาม หลักเกณฑ์ของ คณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบลจังหวัดกำหนด - ประกาศหลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของ อบต. ดอนโพธิ์ทอง - บันทึกข้อตกลงการ ปฏิบัติงานระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับ ผู้ใต้บังคับบัญชา - ระบบประเมินผลการ ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ ของงานและสมรรถนะ	- มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงปฏิบัติงาน ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา - มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบการ ประเมิน ครั้งที่ ๑ ระหว่าง ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒ ระหว่าง ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ - พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงาน ส่วนตำบล เลื่อนขั้นค่าจ้างของ ลูกจ้างประจำ เดือนเงินเดือนครู ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ และครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ และ เลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างเป็นไป ตามผลการประเมินการปฏิบัติงานผ่าน กระบวนการ คกก. พิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือน และเลื่อนค่าตอบแทน	-	-

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาหรืออุปสรรค	ข้อเสนอแนะ อื่นๆ
๖. นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและ รักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน	เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตามในหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส ให้บริการประชาชนอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ	บุคลากรในองค์กร ไม่กระทำความผิดวินัย ข้าราชการ และไม่มีข้อร้องเรียนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	ประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น - ผู้บังคับบัญชาอบรมหน่วยงานแก่ผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงควบคุม กำกับ ติดตาม ดูแลผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์แนวทางระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ขาดการติดตามประเมินผล	ยึดมั่นในประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น
๗. นโยบายสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	เพื่อสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากรในองค์กร	จำนวนบุคลากรที่ ได้รับความก้าวหน้าในสายอาชีพ	พนักงานส่วนตำบลได้รับการสอบคัดเลือกในตำแหน่งสายงานผู้บริหาร จำนวน ๑ ราย รับโอนเพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหารจากการคัดเลือก จำนวน ๑ ราย และสอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงานจำนวน ๑ ราย		



ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาหรืออุปสรรค	ข้อเสนอแนะ อื่นๆ
๔. การพัฒนา คุณภาพชีวิต	วัตถุประสงค์ - เพื่อให้องค์กรมี สภาพแวดล้อมการ ทำงานที่ปลอดภัย บุคลากรมีคุณภาพ ชีวิตที่ดี - เพื่อให้บุคลากรมี ส่วนร่วมในการ ทำงาน	ตัวชี้วัด - สภาพแวดล้อมการ ทำงานที่ปลอดภัย บุคลากรมีคุณภาพ ชีวิตที่ดี - บุคลากรมีส่วนร่วม ในการทำงาน เกิด ความสามัคคี	ผลการดำเนินงาน - ดำเนินการจัดกิจกรรม Big cleaning day กิจกรรม บำเพ็ญประโยชน์สาธารณะร่วมกับผู้นำ ชุมชน - จัดส่งบุคลากรเข้ารับการตรวจสุขภาพ ประจำปี - จัดให้มีอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่าง ครบถ้วนเพียงพอ เพื่อความสะดวก และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติราชการ	-	-

## สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล

๑. อัตรากำลังประจำปี ๒๕๖๕	มีจำนวนทั้งหมด ๔๓ อัตรา ดังนี้	
พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๒๕ อัตรา	ว่าง ๗ อัตรา
ลูกจ้างประจำ	จำนวน ๒ อัตรา	
พนักงานจ้าง	จำนวน ๑๖ อัตรา	ว่าง ๑ อัตรา
๒. รับโอน	จำนวน ๒ อัตรา	
๓. ให้โอน	จำนวน ๓ อัตรา	
๔. สรรหาพนักงานจ้าง	จำนวน ๑ อัตรา	
๕. ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม	จำนวน ๑๗ คน	