



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลตากตก

ที่ ตก ๗๒๓๐๑.๑/๔๔

วันที่ ๑ เดือน มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลตากตก

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลตากตก ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ในการบังคับใช้ร่วมกับแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นกรอบในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตากตก ในด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา
๒. ด้านการพัฒนา
๓. ด้านการรักษาและจูงใจ
๔. ด้านคุณธรรมจริยธรรม และวินัยข้าราชการ

เพื่อให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานเกิดประสิทธิภาพและตอบสนองต่อภารกิจขององค์กร นั้น

ในการนี้ งานการเจ้าหน้าที่ จึงขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖ ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ เพื่อใช้ประกอบในการทบทวน ปรับปรุงแนวทางการบริหารและพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป รายละเอียดตามแบบรายงานแนบมาพร้อมบันทึกข้อความฉบับนี้

(นางศรินภัทร์ เตชะเลิศเกียรติ)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(นางสาวณัฐา กัญชาบุญ)  
หัวหน้าสำนักปลัด

(นางนันทนาพร เนาว์แก้ว)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตากตก

(นายสุกษม โคสอน)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตากตก

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลตากตก อำเภอบ้านตาก จังหวัดตาก

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	หมายเหตุ
๑. ด้านการสรรหา	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของ อบต.	- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงานและการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน (การวิเคราะห์งานการเตรียมการรับข้อมูล และการระดมความคิดของ กก. และผู้เกี่ยวข้อง)	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	
	๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนฯ สรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงานและการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน (การวิเคราะห์งานการเตรียมการรับข้อมูล และการระดมความคิดของ กก. และผู้เกี่ยวข้อง)	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	
	๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง	- ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตากตก เรื่อง รับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลหรือข้าราชการประเภทอื่น เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่าง ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๕	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	
	๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง	- ดำเนินการบรรจุบรรจุและแต่งตั้งพนักงานจ้างตำแหน่ง คนงาน ๒ อัตรา	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	
	๑.๕ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้น	- ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการ และดำเนินการประเมินผลบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	ไม่มีการดำเนินการ	
๒. ด้านการพัฒนา	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ บุคลากรแต่ละตำแหน่ง	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานในตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร	ตามข้อบัญญัติปี ๒๕๖๖	
	๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	- มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงาน ความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากร	ตามข้อบัญญัติปี ๒๕๖๖	
	๒.๓ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากร เข้ารับราชการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน		

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	หมายเหตุ
๓. ด้านการธำรงรักษาไว้ และแรงจูงใจ	๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานในตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	- หน่วยงาน มีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	
	๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก๊ซ ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	- หน่วยงาน ดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าว ตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดทุกระยะแล้วเสร็จตามที่กำหนดไว้	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	
	๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามระดับดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	
	๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงาน อบต. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ ให้เป็นไปตามผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการ คกก. พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงาน อบต. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน และรายงานการประชุมดังกล่าว	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	
๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ	๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	
	๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	- ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงาน อบต. ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	
	๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	- มีการดำเนินการรวมแผน โดยสรุปรายงานผลการดำเนินการแผนการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	

## ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของ อบต.ตากตก สิ่งที่สำคัญที่สุดคือเป็นปัจจัยของผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนฯ นั้น คือ มีแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็นเรื่องของกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งต้องมีการพัฒนาและ ปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยสรุปได้ดังนี้

### ปัญหาและอุปสรรค

๑. การดำเนินการในการจ่ายเงินเดือน เงินประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของพนักงานส่วนท้องถิ่น จะกำหนดสูงกว่าร้อยละ สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
๒. พนักงานขาดความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
๓. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีจำกัด และยังมีไม่มีแหล่งเรียนรู้ในหน่วยงาน

### ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีปรับปรุงระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตามมาตร ๓๕ เพื่อให้สอดคล้องกับภาวะค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน
๒. จัดอบรมชี้แจง พร้อมซักซ้อมแนวทางการจัดทำแบบประเมินผล

หมายเหตุ : ปัญหาและอุปสรรค คือ สถานการณ์โควิด ๑๙

: ข้อเสนอแนะ คือ การดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานบุคคล ควรทำอย่างต่อเนื่องเพื่อการพัฒนาบุคลากร