



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบุง โทร. ๐-๕๖๐๓-๙๘๗๔

ที่ พจ ๗๒๓๐๐ / -

วันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล (รอบ ๖ เดือน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบุง

เรื่องเดิม

ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดพิจิตร ได้แจ้งหนังสือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Integrity and Transparency Assessment:ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อใช้เป็นประโยชน์ในการดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยได้แจ้งรายละเอียดหลักเกณฑ์เนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน ITA เพื่อรับการประเมิน ตามตัวชี้วัดต่างๆ นั้น

ข้อเท็จจริง

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบุง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งองค์กร รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment:ITA) ตามตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ข้อ ๒๖ การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบุง ได้ดำเนินการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลส่งเสริม สนับสนุน การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความโปร่งใส และสอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานและทิศทางการปฏิรูปประเทศ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบุง แล้วนั้น

ข้อเสนอแนะ

เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบุง จึงขอส่งรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล (รอบ ๖ เดือน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายสุภชัย เพ็ญต่าย)

นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ รักษาการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



(นายฉนกร วิสัยรัตน์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านปุง

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล



(นายฉนทภพ อรุณเพ็ง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านปุง

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบุง อำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร

บุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานของทุกองค์กร ถ้าขาดการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิผล ล่าช้า และเกิดความเสียหายต่อองค์กร ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบุง จึงได้จัดทำนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขึ้น เพื่อเป็นการกำหนดให้พนักงานทุกคนต้องได้รับการส่งเสริม พัฒนา โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร และเพื่อพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดีและวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย

๒. เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

๓. เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม

๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบุง

๒.๕ เพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรต่อไป

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบุง ได้ดำเนินการตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตามภารกิจหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผล การปฏิบัติงาน การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม การศึกษาวิจัยของบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงาน ในองค์กรรวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทน และมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กิจกรรม

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบุง

๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือน และปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

๓. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ
๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก
๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงานและการบริหารจัดการคนดี และคนเก่งขององค์กร
๖. บริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็น และความคุ้มค่าของกำลังคน

การดำเนินการ

๑. ช่วงระยะเวลา ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ไม่มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ ในการกำหนดตำแหน่งใหม่ หรือยุบเลิกตำแหน่ง

๒. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานครู และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๓. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์เลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานครู และหลักเกณฑ์การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๔. จัดทำ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การลงเวลาปฏิบัติราชการ การกำหนดจำนวนการลาและการมาทำงานสาย เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๕. การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานครู และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๖. ดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานครู และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๗. สรรหาพนักงานส่วนตำบล สายงานผู้บริหารแทนที่ว่าง โดยทำหนังสือขอรับการจัดสรรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๘. สรรหาพนักงานจ้าง โดยวิธีการประกาศรับสมัครบุคคล แทนตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – พ.ศ. ๒๕๖๖)

๒. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ศักยภาพและทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กิจกรรม

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบุง

๒. พัฒนาศักยภาพของผู้บริหาร เพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงาน อย่างต่อเนื่อง

๓. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบุง

การดำเนินการ

๑. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
๒. จัดทำข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึง ว่าด้วยจรรยาข้าราชการท้องถิ่น
๓. จัดทำประกาศ เรื่อง มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์

ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสารสามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงานและให้บริหารงานด้วยบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กิจกรรม

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
๒. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้งาน และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร ในการรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต

การดำเนินการ

๑. มีการใช้ระบบสารสนเทศ เพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เช่น การรายงานผลการปฏิบัติงานผ่านทางไลน์
๒. ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน เพื่อให้บุคลากรใน อบต. ได้เป็นข้อมูลในการการโอน ย้าย กรณีมีความประสงค์ขอโอน ย้าย

๔. นโยบายด้านสวัสดิการ

กำหนดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากสิทธิที่ได้รับจากส่วนราชการ เสริมสร้างความมั่นคงขวัญกำลังใจ เช่น การเยี่ยมผู้ป่วยเจ้าหน้าที่ การช่วยเหลืองานศพคนในครอบครัวของเจ้าหน้าที่ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี เช่น การให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน บรรยากาศการทำงาน ความผูกพันและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัย สุขอนามัยที่ดี และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กิจกรรม

๑. สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ พนักงานครู และพนักงานจ้าง
๒. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน และเพิ่มความปลอดภัยด้านอนามัย
๓. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์
๔. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณประโยชน์ต่อองค์กร

การดำเนินการ

๑. การจ่ายเงินตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๒. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่เสมอ โดยการจัดทำโครงการ ๕ ส. หรือ Big

๓. จัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอย่างเพียงพอ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์

๕. นโยบายด้านการบริหาร

กิจกรรม

๑. กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น

๒. มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปได้ตามแผนงาน และ
ทิศทางที่วางไว้

๓. มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้

๔. มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความ
คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

การดำเนินการ

๑. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานครู และ
พนักงานจ้าง

๒. มีการประชุม เพื่อรายงานผลการปฏิบัติงานในรอบที่ผ่านมา พร้อมปรับปรุง แก้ไขปัญหา ใน
การปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ
