



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดงดินแดง
เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕

.....

ตามที่ได้มีประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดงดินแดง เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ลงวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๕ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ตลอดจนสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) นั้น

เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงดินแดง อำเภอหนองม่วง จังหวัดลพบุรี ให้เป็นไปตามแผนที่ได้ประกาศไว้ องค์การบริหารส่วนตำบลดงดินแดง จึงขอรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ พร้อมกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ปัจจัยสนับสนุน ปัญหาอุปสรรค ในการดำเนินการให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายธนทร์ คำแหง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดงดินแดง

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลคงดินแดง อำเภอหนองม่วง จังหวัดลพบุรี

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม/งาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑. การวางแผนกำลังคน	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของ อบต.	วางแผนกำลังคนได้อย่างถูกต้อง	ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	๒.๑ ดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง	เพื่อทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	มีบุคลากรทดแทนตำแหน่งที่ว่าง	๑.ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้แก่ ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุเมื่อวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ๒. อยู่ระหว่างการสรรหาในตำแหน่งที่ร้องขอให้ สกถ. ดำเนินการสอบแข่งขันแทนในตำแหน่งที่ว่าง	
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	๓.๑ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยกำหนดการประเมินปีละ ๒ รอบ ดังนี้	เพื่อพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนขั้นเงินเดือน	๑. พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ ได้แก่ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐)	- รอบที่ ๑ ประเมินผลการปฏิบัติงานเมื่อวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๕	

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม/งาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๓.การประเมินผลการปฏิบัติงาน	<ul style="list-style-type: none"> - รอบที่ ๑ (ปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ ๑ ต.ค.๖๔ – ๓๑ มี.ค.๖๕) - รอบที่ ๒ (ปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ ๑ เม.ย.๖๕ – ๓๐ ก.ย.๖๕) 	เพื่อพิจารณาความดีความชอบ และเลื่อนขั้นเงินเดือน	<p>และ ประเมินพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) (ร้อยละ ๓๐)</p> <p>๒. พนักงานจ้าง ได้แก่ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๘๐) และ ประเมินพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) (ร้อยละ ๒๐)</p>	- รอบที่ ๒ ประเมินผลการปฏิบัติงานเมื่อวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๕	
๔. การส่งเสริมจริยธรรม และ รักษาวินัย	๔.๑แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรใช้หลักคุณธรรม จริยธรรม ในการดำเนินงาน และในการดำรงชีวิต และ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรักความสามัคคีและมีระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องตามกฎระเบียบ และมีสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และ ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบล ดงดินแดงว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม/งาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๔. การส่งเสริมจริยธรรม และ รักษาวินัย	๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงาน แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแล ผู้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตาม หลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง			- จัดทำคำสั่งแบ่งงานและ มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้พนักงานส่วนตำบลตามคำสั่ง อบต.ตงดินแดง ที่ ๕๐๙/๒๕๖๓, ๕๑๐/๒๕๖๓, /๕๑๑/๒๕๖๓, /๕๑๒/๒๕๖๓, ลงวันที่ ๓๐ ธ.ค. ๒๕๖๓	
	๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงาน ตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรมและป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖			- มีการดำเนินการตามแผน โดย สรุปรายงานผลการดำเนินการ แผนการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และ การป้องกันการ ทุจริต คอรัปชั่น	

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม/งาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๕. การ <u>สรรหา</u> คนดีคนเก่ง	๕.๑ โครงการยกย่องบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรมภายในองค์กร	ยกย่องบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรมภายในองค์กร	บุคคลต้นแบบในการปฏิบัติงาน	มอบใบประกาศเกียรติคุณให้กับ นางสาววิลาวรรณ บริบูรณ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง เมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๕	
๖. การ <u>พัฒนาบุคลากร</u>	ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและ จริยธรรม รู้ระเบียบ แบบแผนของทางราชการ	บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม	มีบุคลากรเข้ารับการอบรม ดังนี้ ๑.ว่าที่ ร.ต.หญิงปารณีย์ ทองพิมพ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม โครงการประชุมชี้แจงแนวทางการจัดบริการสาธารณสุขเชิงรุกในชุมชนโดยกลไกการสนับสนุนจากกองทุนฯ กปท. และ ระบบ LTC ๒. นายเซน มีคุณ ตำแหน่ง ปลัด อบต. โครงการอบรมหลักสูตรเชิงวิชาการ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเตรียมความพร้อมจัดทำแผนอัตรากำลัง และ สวัสดิการของพนักงานส่วนท้องถิ่น	

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม/งาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๖. การพัฒนาบุคลากร (ต่อ)	ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและ จริยธรรม รู้ระเบียบ แบบแผนของทางราชการ	บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม	<p>๓.นางภคจิรา ร่มลำดวน ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด โครงการอบรมหลักสูตรเชิงวิชาการ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเตรียมความพร้อมจัดทำแผน อัตรากำลัง และสวัสดิการของ พนักงานส่วนท้องถิ่น</p> <p>๔.นายณพฤทธิ์ เรืองกลิ่น ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน โครงการอบรม เชิงปฏิบัติการงานฐานทรัพยากร ท้องถิ่น</p> <p>๕.นายธนसार บุญคุ้มครอง ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ โครงการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ ด้านงบประมาณ การเงินการคลัง การเบิกจ่าย และการช่วยเหลือ ประชาชนตามอำนาจหน้าที่ของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น</p>	

<p>๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<p>ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางการความก้าวหน้าในสายงาน ให้บุคลากรทราบ</p>	<p>เพื่อให้ทราบความก้าวหน้าในสายงาน</p>	<p>บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในความก้าวหน้าของตนเอง</p>	<p>มีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางการความก้าวหน้าในสายงานให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว</p>	
<p>๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต</p>	<p>๘.๑ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แต่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน</p>	<p>เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน</p>	<p>บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี</p>	<p>๑. จัดให้มีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้มีแสงสว่างที่เพียงพอ ๒. มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ๓. ผู้บริหารทุกระดับ มีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันและอยู่กับองค์กร ตลอดจนเป็นต้นแบบ และแสดงแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กร ๔. มีการตรวจหาเชื้อโควิด -๑๙ ด้วยชุดตรวจหาเชื้อ ATK ให้กับพนักงานส่วนตำบล</p>	

สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ (ช่วงปีงบประมาณ ๒๕๖๕)

ส่วนราชการ	เลขที่ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๕๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
สำนักปลัด (๐๑)									
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๕๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ครู คศ.๑	๕๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๒๔๙	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	-	-	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	-	-	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๕๑-๓-๐๑-๔๔๐๕-๐๐๑	-	-	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๕๑-๓-๐๑-๕๖๐๑-๐๐๑	-	-	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
พนักงานจ้างทั่วไป									
นักการภารโรง		๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง

ส่วนราชการ	เลขที่ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง (๐๔)									
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๕๑-๓-๐๔- ๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง ตำแหน่ง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๕๑-๓-๐๔- ๔๒๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง.)	๕๑-๓-๐๔- ๔๒๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง ตำแหน่ง
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง ตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง ตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	-	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง ตำแหน่ง
พนักงานจ้างทั่วไป									
คนงานทั่วไป		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)									
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๕๑-๓-๐๕- ๒๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง ตำแหน่ง
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๕๑-๓-๐๕- ๔๗๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง ตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง ตำแหน่ง
พนักงานขับรถยนต์		-	-	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง ตำแหน่ง
พนักงานจ้างทั่วไป									
คนงานทั่วไป		๓	๓	๓	๓	-	-	-	มีผู้ครอง ตำแหน่ง

ส่วนราชการ	เลขที่ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)									
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคมระดับต้น)	๕๑-๓-๑๑- ๒๑๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง ตำแหน่ง
นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๕๑-๓-๑๑- ๓๘๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง ตำแหน่ง
ลูกจ้างประจำ									
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง ตำแหน่ง
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)									
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง ตำแหน่ง
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)									
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก)	๕๑-๓-๑๒- ๓๒๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม		๓๐	๒๙	๓๔	๓๔	-	-	-	

ปัญหาอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

ปัญหาอุปสรรค

การพัฒนาบุคลากรในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ยังไม่เพียงพอ เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด - ๑๙ ทำให้ไม่สามารถจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมได้

เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

หากเปรียบเทียบกับปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ที่ผ่านมา ปัญหาอุปสรรคที่ได้รับการแก้ไข คือในเรื่องของการขาดการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชยแก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงาน ซึ่ง ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ได้ดำเนินการแล้ว ในโครงการยกย่องบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรมภายในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

๑. จัดให้มีการประชุมชี้แจงแนะนำในการดำเนินงานตามนโยบายฯ แก่เจ้าหน้าที่ เพื่อขับเคลื่อนนโยบาย ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลดีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลงดดินแดง
๒. จัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ให้แก่บุคลากร โดยการจัดฝึกอบรมเอง ภายในหน่วยงาน

ลงชื่อ  ผู้รายงาน
(นางภัคจิรา ร่มลำตวน)

วันที่ ๒๖ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕