



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพังเทียม

ที่ นม ๘๐๗๐๑/

วันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลพังเทียม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (รอบแรก)

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลพังเทียม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลพังเทียม ได้เล็งเห็นความสำคัญ ในการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้า และบุคลากรของท้องถิ่นให้เป็นผู้มี ศักยภาพสูง โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนา ศักยภาพ และสามารถพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมายและมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพังเทียม บริหารทรัพยากรบุคคล ให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ แนวนโยบายภาครัฐ โปร่งใส เป็นธรรม รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ทั้งนี้ ได้กำหนดนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลพังเทียม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ไปแล้วนั้น บัดนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลพังเทียม ได้ดำเนินการตามนโยบายดังกล่าว ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕- ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายวสันต์ ใจรักษา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ทราบ/.....

(ลงชื่อ)

(นางสาวพิมพ์พิชญา บาทขุนทด)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ทราบ/.....

ทราบ/.....

(ลงชื่อ)

(นางจิตนภา เลาหะนาควังค์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพังเทียม

(ลงชื่อ)

(นายฤชดา ปิ่นทอง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ทราบ/.....

(ลงชื่อ)

(นายวิสิทธิ์ศักดิ์ อินทร์จำนงค์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพังเทียม



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลพังเทียม
เรื่อง ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลพังเทียม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (รอบแรก)

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลพังเทียม ได้เล็งเห็นความสำคัญ ในการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้า และบุคลากรของท้องถิ่นให้เป็นผู้มี ศักยภาพสูง โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนา ศักยภาพ และสามารถพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมายและมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพังเทียม บริหารทรัพยากรบุคคล ให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ แผนนโยบายภาครัฐ โปร่งใส เป็นธรรม รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ทั้งนี้ ได้กำหนดนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลพังเทียม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ไปแล้วนั้น บัดนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลพังเทียม ได้ดำเนินการตามนโยบายดังกล่าว ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕- ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๕ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายอิทธิศักดิ์ อินทร์จำนงค์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพังเทียม

ร่าง/พิมพ์
หน.สป.
รองปลัด
ปลัด



เรื่อง ผลการดำเนินการตามนโยบาย
การบริหารทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลพังเทียม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (รอบแรก)

องค์การบริหารส่วนตำบลพังเทียม
อำเภอพระทองคำ จังหวัดนครราชสีมา



ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลพังเทียม
อำเภอพระทองคำ จังหวัดนครราชสีมา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (รอบแรก)

นโยบาย	การดำเนินการ
<p>๑. ด้านการสรรหา</p> <p>องค์การบริหารส่วนตำบลพังเทียม ดำเนินการวางแผนกำลังคน แสวงหาคนตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน แนวทางปฏิบัติ ดังนี้</p> <p>๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลพังเทียมที่เปลี่ยนแปลงไป</p> <p>๑.๒ ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นการสรรหาภายในห้วงเวลา ๖๐ วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง</p> <p>๑.๓ การรับโอนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ต้องประกาศทางเว็บไซต์ อบต. และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่นประกอบด้วย</p> <p>๑) สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา</p> <p>๒) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครราชสีมาและ จังหวัดใกล้เคียง</p> <p>๓) เทศบาลในเขตจังหวัดนครราชสีมา และจังหวัดใกล้เคียง</p> <p>๔) หมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลพังเทียม</p> <p>๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วน ตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง หมวด ๔ ข้อ ๑๘ ,๑๙ และข้อ ๒๐ ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๕๗ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ พนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๕๗</p>	<p>- ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กรระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพังเทียม โดยการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ ให้สอดคล้องกับภารกิจที่ต้องปฏิบัติ</p> <p>- การรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล ในตำแหน่งที่ว่าง ดังนี้</p> <p>๑.ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒.ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี</p> <p>๓.ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง</p> <p>ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลพังเทียม ได้ดำเนินการรับโอน (ย้าย) ในตำแหน่งลำดับที่ ๑ และ ๓ เพื่อปฏิบัติราชการในตำแหน่งที่ว่าง ปัจจุบัน มีผู้ครองตำแหน่งดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว</p> <p>ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ตามตำแหน่งที่ว่าง ดังนี้</p> <p>๑. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ว่างเนื่องจากลาออกไปประกอบอาชีพอื่น</p> <p>๒. ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ ว่างเนื่องจากเกษียณอายุ</p> <p>ทั้งนี้ ได้มีการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างให้เป็นไปตามประกาศพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง และตามประกาศการสรรหาเลือกเลือกสรรพนักงานจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๖ ทั้งนี้ไปดำเนินการเสร็จสิ้นและถึงขั้นตอนการขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมาเรียบร้อยแล้ว</p>

นโยบาย	การดำเนินการ
<p>๒. ด้านการพัฒนา</p>	
<p>องค์การบริหารส่วนตำบลพึงเทียมดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานครู เพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของ อบต.พึงเทียม พัฒนาความรู้ทักษะ และสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางปฏิบัติ ดังนี้</p> <p>๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง</p> <p>๒.๒ ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี โดยการจัดส่งข้าราชการเข้ารับการฝึกอบรมความรู้ตามสายงานแต่ละตำแหน่ง</p> <p>๒.๓ จัดองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge Management : KM) ได้แก่ ความรู้ด้านแผนงาน การบริหารงานบุคคล งบประมาณ การคลัง หรืออื่น ๆ ที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานและพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็ง</p>	<p>- องค์การบริหารส่วนตำบลพึงเทียม ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง</p> <p>-องค์การบริหารส่วนตำบลพึงเทียม ได้ดำเนินการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้า อาทิ</p> <p>๑. ส่งบุคลากร สังกัดสำนักปลัด ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตร เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่ง จำนวน ๑ คน งบประมาณ ๓๔,๕๐๐ บาท</p> <p>๒. ส่งบุคลากร ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัดเข้ารับการฝึกอบรม กฎหมายเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินในโครงการ การเบิกจ่ายรายจ่ายหมวดค่าตอบแทนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฯ จำนวน ๒ คนๆละ ๓,๙๐๐ บาท รวมงบประมาณ ๗,๘๐๐ บาท</p> <p>๓.ส่งบุคลากร สายงานผู้บริหาร เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการวินัย และการลงโทษทางวินัย จำนวน ๑ คน งบประมาณ ๓,๙๐๐ บาท</p> <p>๔.ส่งบุคลากรกองช่าง เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดทำราคากลางของภาครัฐ และการคำนวณค่าK ฯ จำนวน ๓ คนๆละ ๔,๐๐๐ บาท รวมงบประมาณ ๑๒,๐๐๐ บาท</p> <p>องค์การบริหารส่วนตำบลพึงเทียม ได้จัดทำองค์ความรู้องค์กร(Knowledge Management : KM) ได้แก่ ความรู้ด้านแผนงาน การบริหารงานบุคคล งบประมาณ การคลัง หรืออื่น ๆ ที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานและพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็ง</p>

นโยบาย	การดำเนินการ
<p>๓. ด้านเก็บรักษาไว้</p> <p>องค์การบริหารส่วนตำบลพึงเตรียมต้องวางจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ปรับปรุงระบบ ฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานจ้างที่มีประสิทธิภาพ และยกย่อง ชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน แนวทางปฏิบัติ ดังนี้</p> <p>๓.๑ กำหนดให้จัดกิจกรรมแข่งขันกีฬาบุคคลสัมพันธ์เป็นประจำทุกปี เพื่อให้กีฬาเป็นสื่อกลางในการเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีที่ดีของบุคลากรในหน่วยงาน รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างสุขภาพแข็งแรง</p> <p>๓.๒ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานแจ้งเวียนให้ข้าราชการในหน่วยงานรับทราบ</p> <p>๓.๓ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศ ศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน</p> <p>๓.๔ จัดกิจกรรมการยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลดีเด่น พนักงานครู อบต. ดีเด่น เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์การบริหารส่วนตำบลพึงเตรียม และหากมีบุคลากรที่ประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่างให้ผู้บังคับบัญชารายงานให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพึงเตรียม รับทราบเพื่อพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ</p> <p>๓.๕ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์การบริหารส่วนตำบลพึงเตรียม กำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงาน จ้างเป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด หากมีพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. หรือพนักงานจ้างร้องเรียน ร้องขอ ความเป็นธรรมให้รวบรวมและรับนำเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลพึงเตรียมพิจารณาโดยด่วน</p>	<p>องค์การบริหารส่วนตำบลพึงเตรียม ได้จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานและได้ดำเนินการปรับปรุงระบบ ฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานจ้างที่มีประสิทธิภาพ และยกย่อง ชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none">- จัดให้มีการแข่งขันกีฬา และและการออกกำลังกายภายในองค์กร เพื่อสร้างความสัมพันธ์และความสามัคคีภายในองค์กร (ไม่ใช้งบประมาณ)- จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน เพื่อเป็นองค์ความรู้ในการเข้าสู่เส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่ง- ดำเนินการปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น ในระบบสารสนเทศ (LHR) ให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ โดยจะทำการปรับปรุงให้แล้วเสร็จก่อนวันที่ ๕ ของทุกเดือน- มีการยกย่องชมเชย บุคลากรในสังกัด โดยการคัดเลือกพนักงานดีเด่นประจำปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลพึงเตรียม- มีการประกาศผู้ที่มีคะแนนประเมินของแต่ละสายงานที่อยู่ในระดับดีเด่น เป็นประจำทุกกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน- ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์การบริหารส่วนตำบลพึงเตรียม กำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงาน จ้างเป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด

นโยบาย	การดำเนินการ
<p>๔. ด้านการใช้ประโยชน์</p> <p>องค์การบริหารส่วนตำบลพึงเทียม โดยทุกส่วนราชการ ต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากร บุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้ง ควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางปฏิบัติ ดังนี้</p> <p>๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้ง ควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนตำบล และมาตรฐาน คุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลพึงเทียม</p> <p>๔.๒ การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถและประโยชน์สูงสุด และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) และคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา) กำหนด</p>	<p>-องค์การบริหารส่วนตำบลพึงเทียม ได้มีการ ดำเนินการ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการ รับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้ง ควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมี ประสิทธิภาพ ดังนี้</p> <p>- ผู้บังคับบัญชา ได้มีคำสั่งมอบหมายงานในหน้าที่และ งานที่ได้รับมอบหมายให้แก่บุคลากรในสังกัดอย่าง เป็นธรรม โดยปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงาน ส่วนตำบล และมาตรฐาน คุณธรรมและจริยธรรมของ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหาร ส่วนตำบลพึงเทียม</p> <p>-กรณี ที่มีการแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลพนักงานครู ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยยึดถือความรู้ ความสามารถและประโยชน์สูงสุด และปฏิบัติตาม หลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา) กำหนด ทั้งนี้ ในห้วงระยะเวลาที่ผ่านมา ยังไม่มี พนักงานส่วนตำบลรายใด ถึงรอบการพิจารณาแต่งตั้ง</p>