

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๖

การพัฒนาองค์กรให้เป็้องค์กรที่มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ ทั้งในระดับพื้นที่ และระดับสากล เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน (Globalization) โดยต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้ และการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล คือ ปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้้องค์กรมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าอิบุญ เป็นหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่นที่มีนโยบายในการ พัฒนาท้องถิ่นเพื่อประโยชน์ของประชาชน และสิ่งสำคัญที่เป็นตัวขับเคลื่อนก็คือ บุคลากร หรือพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อปัจจัยดังกล่าว เพราะบุคลากรต้องเป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทั้งทางด้านวิชาการ เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง ด้านเศรษฐกิจ การเมือง โดยต้องอาศัยกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในหน้าที่

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าอิบุญ ประกอบด้วย ๕ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านการสรรหาและคัดเลือก สรรหาบุคลากรทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร ที่มีความรู้ ความสามารถ และพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร ด้วยหลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกที่เป็นธรรม และเท่าเทียมกัน เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่ง รวมทั้งกำหนดหลักเกณฑ์การย้ายให้ บุคลากรสามารถแจ้งความประสงค์ขอย้ายกลับไปปฏิบัติงานในภูมิลำเนาของตนเมื่อมีตำแหน่งว่าง เพื่อเป็นขวัญกำลังใจและเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้พัฒนา และสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคคล ใช้หลักเกณฑ์ในการบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการและจ้าง ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) ดังนี้

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้ายการโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนชั้น เงินเดือนสำหรับพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๒

ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลและที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.๒๕๖๐

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล มีมาตรฐานและเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพบนพื้นฐานของระบบคุณธรรม

๓. ด้านการพัฒนาบุคคลส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะของบุคลากรทุกระดับชั้น อย่างต่อเนื่องให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการจัดทำ แผนพัฒนารายบุคคลพัฒนาระบบการจัดการความรู้เพื่อส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กร จัด ฝึกอบรมเองภายในองค์กร และการจัดฝึกอบรมภายในองค์กรและศึกษาดูงานนอกสถานที่ มีการส่งตัวบุคลากร เข้าร่วมอบรมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น มหาวิทยาลัย สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น เป็นต้น รวมทั้งใช้วิธีการพัฒนาตนเอง คือ การเรียนรู้จากหัวหน้างาน มีการจัดระบบองค์ ความรู้เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีกาเรียนรู้ด้วยตนเอง การจัดองค์ความรู้ภายในองค์กร (KM) และการจัดทำคู่มือ การปฏิบัติงาน

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล กำหนดหลักเกณฑ์ แนวทาง และคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นธรรมโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จของงานตามตัวชี้วัดที่ได้รับการถ่ายทอดเป้าหมาย จากระดับองค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและระดับบุคคล และมีการติดตามผลการดำเนินงานระหว่างปีเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้เพื่อนำผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมาใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านต่างๆ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำหนดให้ มีการประเมินสมรรถนะหลัก ๕ เรื่อง ประกอบไปด้วย

- (๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- (๒) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม
- (๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- (๔) การบริการเป็นเลิศ
- (๕) การทำงานเป็นทีม

การประเมินโดยให้ผู้ประเมิน หรือผู้บังคับบัญชาประเมินโดยการสังเกตจากพฤติกรรม การแสดงออกที่เห็นเด่นชัด

๕. ด้านการให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจกำหนดและบริหารผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการตามตำแหน่ง ความรับผิดชอบและความสามารถของบุคลากรในทุกระดับชั้น โดยมีการประเมินค่างาน วิเคราะห์เปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นในระดับเดียวกัน มีการมอบรางวัลให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมีประกาศเกียรติคุณและรางวัล และนำไปประกอบการพิจารณาความดีความชอบ เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน เพิ่มค่าจ้าง และเพิ่มค่าตอบแทน โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้

- ๑) ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ
- ๒) มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- ๓) การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม
- ๔) การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม

สรุปรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าอิบุญ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖
(ราย ๖ เดือนของปีงบประมาณ ๒๕๖๖ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๖)

ที่	แผนงาน/กิจกรรม	เป้าหมาย	การดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค
๑	- การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆ ของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	๑) วันที่ ๙-๒๘ มกราคม ๒๕๖๖ นายจักรพันธ์ คำศรี ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ และนายอนุชา คำศรี ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ ได้เข้าอบรมหลักสูตรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับชำนาญการพิเศษรุ่นที่ ๒ ณ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๒) วันที่ ๑๒-๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ นางสาวเกสร บัวหลวง ตำแหน่งนักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ ได้เข้าฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้งานระบบแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (LTAX ONLINE) จัดโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ณ โรงแรมริเวอร์ไซด์ กรุงเทพมหานคร	ตามแผน ๒๐๐,๐๐๐ บาท เบิกจ่ายจริง ๑๘๐,๐๐๐ บาท	ดำเนินการแล้วเสร็จตามแผน	-

ที่	แผนงาน/กิจกรรม	เป้าหมาย	การดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค
๒	- การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆที่หน่วยงานอื่นจัด	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	๑) วันที่ ๑๙-๒๒ มกราคม ๒๕๖๖ นางสาว อัจฉรา บุญอ่อน ตำแหน่งนักวิชาการเกษตรชำนาญการ ได้เข้าอบรมหลักสูตร ท้องถิ่นอยากเบิก สตง.อยากตรวจ รุ่นที่ ๖ ด้านการงบประมาณ การเงินการคลัง การเบิกจ่าย การจัดกิจกรรมสาธารณะ การจัดงาน การแข่งขันกีฬา ค่าเช่าบ้าน เงินบำเหน็จ บำนาญ การใช้จ่ายเงินของสถานศึกษา การใช้จ่ายเงิน สปสช. และการช่วยเหลือสาธารณภัย จัดโดยมหาวิทยาลัยศิลปากร	ตามแผน ๒๐๐,๐๐๐ บาท เบิกจ่ายจริง ๑๘๐,๐๐๐ บาท	ดำเนินการแล้วเสร็จตามแผน	-
๓	- การศึกษาดูงานหน่วยงานอื่น	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	วันที่ ๑๓-๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ได้จัดทำโครงการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรในองค์กรและจัดทำมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม ณ จังหวัดกาญจนบุรี โดยศึกษาดูงานที่ เทศบาลตำบลไทรและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลแก่งเสี้ยน	ตามแผน ๑๔๐,๐๐๐ บาท เบิกจ่ายจริง ๑๓๑,๑๘๐ บาท	ดำเนินการแล้วเสร็จตามแผน	-

ที่	แผนงาน/กิจกรรม	เป้าหมาย	การดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค
๔	- ส่งเสริมการศึกษาต่อระดับปริญญาตรี และปริญญาโท	อย่างน้อยปีละ ๖ คน	ดำเนินการสำรวจข้อมูลผู้ที่ประสงค์จะศึกษาต่อระดับปริญญาตรี และปริญญาโท	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	ดำเนินการแล้วเสร็จตามแผน	ยังไม่มีผู้ประสงค์จะศึกษาต่อระดับปริญญาตรี หรือปริญญาโท
๕	- การประชุมประจำเดือน	อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง	เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๕ – เดือนมีนาคม พ.ศ.๒๕๖๖ มีการประชุมประจำเดือนทุกเดือน	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	ดำเนินการแล้วเสร็จตามแผน	-
๖	- การสรรหาเครื่องมืออุปกรณ์เพื่อการบริหารงาน อบต.	อุปกรณ์สำนักงาน อบต.	ดำเนินการสำรวจและการสรรหาเครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการบริหารงาน เป็นประจำทุกเดือน	ตามแผน ๒๐๐,๐๐๐ บาท เบิกจ่ายจริง ๑๕๓๓๔๑ บาท	ดำเนินการแล้วเสร็จตามแผน	-
๗	-การฝึกทดลองการปฏิบัติงาน (สำหรับเจ้าหน้าที่บรรจุใหม่)	เจ้าหน้าที่บรรจุใหม่	ไม่มีการดำเนินโครงการเนื่องจากไม่มีเจ้าหน้าที่บรรจุใหม่	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	ไม่มีการดำเนินการ	ไม่มีเจ้าหน้าที่บรรจุใหม่
๘	-การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงาน(สำหรับเจ้าหน้าที่บรรจุใหม่)	เจ้าหน้าที่บรรจุใหม่	ไม่มีการดำเนินโครงการเนื่องจากไม่มีเจ้าหน้าที่บรรจุใหม่	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	ไม่มีการดำเนินการ	ไม่มีเจ้าหน้าที่บรรจุใหม่

