



การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลตาเสา
อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลตาเสา อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๑. ด้านการสรรหา ๑.๑ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p>	<p>๑) เพื่อให้มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน ๒) เพื่อให้มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาเสา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ๓) เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตาเสา ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ ๔) เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง</p>	<p>จำนวน ๑ เล่ม</p>	<p>- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อกำหนดตำแหน่งขั้นใหม่และรองรับภารกิจให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน - ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตาเสา เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓</p>	<p>- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดโครงสร้างกรอบอัตรากำลังรองรับงานและภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นขององค์การบริหารส่วนตำบลตาเสา</p>

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๒. ด้านการพัฒนา</p> <p>๒.๑ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร</p>	<p>๑) เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลตาเสา</p> <p>๒) เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และควรพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตาเสา</p> <p>๓) เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตาเสา ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากที่สุด</p> <p>๔) เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงาน</p>	<p>จำนวน ๑ เล่ม</p>	<p>- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป</p>	<p>การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทำให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ได้ความรู้จากการอบรมมาปรับใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ลดความผิดพลาดจากการทำงาน</p>

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๒. ด้านการพัฒนา (ต่อ)</p> <p>๒.๒ การจัดส่งพนักงานเข้ารับการอบรม</p>	<p>๑) เพื่อให้การบริหารงานบุคคล ข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เสมอภาค และเป็นธรรม</p> <p>๒) เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม</p> <p>๓) เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าและมั่นคงในวิชาชีพ</p>	<p>จำนวนผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๔ ราย</p>	<p>- ดำเนินการส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรม จำนวน ๑ ราย ระหว่างวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน - ๒ ธันวาคม ๒๕๖๕ และมีรายงานผลการอบรม โครงการอบรม สัมมนาวิชาการ ประจำปี ๒๕๖๕ เรื่อง “การพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาท้องถิ่นยุคใหม่ให้มีประสิทธิภาพ ในการให้บริการประชาชน”</p> <p>- ดำเนินการส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรม จำนวน ๑ ราย ระหว่างวันที่ ๖-๘ ธันวาคม ๒๕๖๕ และมี รายงานผลการอบรมโครงการอบรม หลักสูตร “บทบาทอำนาจหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะ อำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ภายใต้ระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง และบทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการแก้ปัญหาและฟื้นฟูอุตสาหกรรมท่องเที่ยวที่ได้รับผลกระทบจากโควิด”</p> <p>- ดำเนินการส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรม จำนวน ๑ ราย ระหว่างวันที่ ๑๗ - ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ และมีรายงานผลการอบรม โครงการอบรม หลักสูตร “การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้มีประสิทธิภาพและทิศทางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ปี ๒๕๖๖”</p>	<p>เจ้าหน้าที่ที่เข้ารับการอบรมสามารถ นำความรู้จากกรอบรมมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล</p> <p>/ข้อเสนอแนะ เห็นควรส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรมให้ครอบคลุมทุกสำนัก/กอง</p>

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๒. ด้านการพัฒนา (ต่อ)</p> <p>๒.๓ การประเมินพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง</p>	<p>เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในเรื่องการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี การเลื่อนและแต่งตั้ง การย้าย การโอนและรับโอน การให้ออกจากราชการ การจูงใจให้รางวัล และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่นๆ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานส่วนตำบลปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น โดยให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กรระดับหน่วยงานไปสู่ระดับบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน และสามารถวัดประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลได้อย่างเป็นรูปธรรม</p>	<p>ผลการประเมินพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน ๕๖ คน</p>	<p>มีการดำเนินการประเมินพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาเสา ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด</p>	<p>การดำเนินการประเมินพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีความโปร่งใส และเที่ยงธรรม</p>

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๒. ด้านการพัฒนา</p> <p>๒.๔ การจัดทำประมวลจริยธรรม</p>	<p>๑) เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตาเสา ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และเป็นสากล</p> <p>๒) ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการทำงานด้านต่างๆ</p> <p>๓) ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับเพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</p> <p>๔) ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตาเสาในทุกระดับโดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตาเสา ต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคมตามลำดับ</p> <p>๕) ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน</p>	<p>- พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน มีความรู้เรื่องประมวลจริยธรรม</p>	<p>- มีการจัดทำประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลตาเสา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตาเสา</p> <p>- มีการจัดทำประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตาเสา เรื่องประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตาเสา ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓</p> <p>- มีการจัดทำประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตาเสา เรื่อง แนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตาเสา ประกาศ ณ วันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๓</p> <p>- มีการประชุมพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อรับทราบประมวลจริยธรรมและแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลตาเสา</p>	<p>- เจ้าหน้าที่ได้รับทราบและปฏิบัติตามแนวทางประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลตาเสา จึงไม่พบข้อร้องเรียนการทุจริตในการปฏิบัติงานราชการของเจ้าหน้าที่</p> <p>/ข้อเสนอแนะ ควรจัดอบรมให้ความรู้เรื่องประมวลจริยธรรมฯ แก่เจ้าหน้าที่ ปีละไม่น้อยกว่า ๒ ครั้ง</p>

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๓. ด้านการรักษาไว้</p> <p>๓.๑ โครงการยกย่องผู้มีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่นขององค์การบริหารส่วนตำบลตาเสา ประจำปี ๒๕๖๖</p>	<p>๑) เพื่อการยกย่อง เชิดชูเกียรติพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตาเสา ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น</p> <p>๒) เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ</p> <p>๓) เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงานส่วนตำบล</p> <p>๔) เพื่อเป็นเกียรติและศักดิ์ศรีให้แก่ตัวเองและบุคคลรอบข้าง</p> <p>๕) เพื่อเป็นการส่งเสริมคุณธรรมของข้าราชการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๐</p>	<p>- มีเจ้าหน้าที่ได้รับการประกาศและมอบเกียรติบัตรยกย่องให้เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่นขององค์การบริหารส่วนตำบลตาเสา ประจำปี ๒๕๖๖</p> <p>จำนวน ๘ คน</p>	<p>- จัดทำโครงการยกย่องผู้มีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่นขององค์การบริหารส่วนตำบลตาเสา ประจำปี ๒๕๖๕</p> <p>- จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำองค์การบริหารส่วนตำบลตาเสา คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลตาเสา เลขที่ ๒๙๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๓</p> <p>- จัดทำประกาศแจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p>- จัดทำบันทึกข้อความประชาสัมพันธ์โครงการฯ</p> <p>- จัดประชุมคณะกรรมการจริยธรรมประจำองค์การบริหารส่วนตำบลตาเสา เพื่อพิจารณาคัดเลือกผู้ที่สมัครเข้ารับการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และคุณสมบัติที่กำหนดไว้ พร้อมสรุปผลการคัดเลือก</p> <p>- จัดทำบันทึกข้อความ รายงานผลการดำเนินงานฯ เสนอผู้บริหาร ซึ่งผลการคัดเลือกจากผู้ที่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกและการประชุมพิจารณาของคณะกรรมการจริยธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลตาเสา ได้ผู้ผ่านการคัดเลือก จำนวน ๘ คน</p> <p>- จัดทำเกียรติบัตร และมอบเกียรติบัตรให้กับผู้ผ่านการคัดเลือกและติดประกาศให้ประชาชนทราบ</p>	<p>- เป็นการยกย่อง เชิดชูเกียรติพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตาเสาในการปฏิบัติงานราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น เป็นขวัญและกำลังใจ เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงานส่วนตำบลให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานราชการ และปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส มีความสุจริต</p> <p>/ข้อเสนอแนะ เห็นควรให้ดำเนินการทุกปี</p>

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔. ด้านการใช้ประโยชน์ ๔.๑ คำสั่งแบ่งงานและ มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ภายในขององค์การบริหารส่วน ตำบลตาเสา	เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตาเสามี โครงการสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสม สอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และ คุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น	พนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีความเข้าใจใน หน้าที่ทุกคน	มีการจัดทำคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลตาเสา เลขที่ ๒๐๐/๒๕๖๓ เรื่อง ปรับปรุงคำสั่งการแบ่ง งานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบภายใน ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาเสา และจัดประชุม ให้พนักงานทุกคนรับทราบ	จากการจัดทำคำสั่งแบ่งงาน มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ภายในขององค์การบริหารส่วน ตำบลตาเสา ทำให้เจ้าหน้าที่ที่ได้รับ การมอบหมายงานดำเนินงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น /ข้อเสนอแนะ เห็นควรให้ดำเนินการจัดทำปรับปรุง คำสั่งทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลง หรือการโอน/ย้ายของเจ้าหน้าที่ให้ เป็นปัจจุบัน

ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงาน

ไม่สามารถอบรมได้ทุกตำแหน่งสายงาน เนื่องจากโครงการที่เปิดอบรมไม่ครบทุกตำแหน่ง เช่น สายงานนายช่างไฟฟ้าและนายช่างเขียนแบบ

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

ตั้งงบประมาณ ด้านการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นเพิ่มเติม
