



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง

ที่ บร. ๗๖๔๐๑/- วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลความก้าวหน้าการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ - มกราคม ๒๕๖๖)

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง

เรื่องเดิม

-นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ข้อเท็จจริง

เนื่องจากการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ITA) ในตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ข้อ ๐๒๔ การดำเนินการตามนโยบายหรือแผนงานบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อแสดงรายงานผลความก้าวหน้าการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมีเนื้อหาหรือรายละเอียดความก้าวหน้า อย่างน้อยประกอบด้วย ความก้าวหน้าการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม และรายละเอียดงบประมาณที่ใช้ดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม สามารถจัดทำข้อมูลเป็นรายเดือนหรือรายไตรมาส หรือราย ๖ เดือน ที่มีข้อมูลครอบคลุมในระยะเวลา ๖ เดือนแรกของปี พ.ศ. ๒๕๖๖

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินงานตามการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ITA) ข้อ ๐๒๔ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ งานการเจ้าหน้าที่ จึงขอรายงานผลความก้าวหน้าการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ - เดือนมกราคม ๒๕๖๖ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบท้ายบันทึกข้อความนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ)

(นางสาวปรีชมิญช์ เหลาคำ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(นางอ้อมจิต ตั้งวงศ์เจริญกิจ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง

(นายพนรัตน์ สุขตาม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ - มกราคม ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง

อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

[illegible]

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	โครงการกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๒.ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	๑. การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อ	เพื่อให้ได้บุคคลมาบรรจุ	มีบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตรงกับ	๑.ขอความเห็นชอบคณะกรรมการพนักงาน
	บรรจุและแต่งตั้งรับราชการหรือประกาศ	และแต่งตั้งตรงกับ	มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	ส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์(ก.อบต.จังหวัด)
	รับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่น	มาตรฐานกำหนด	เพื่อรองรับภารกิจ	ในการจ้างพนักงานจ้าง ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก
	มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศ	ตำแหน่ง		(ทักษะ) จำนวน ๒ อัตรา
	รับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงาน			๒.รายงานขอความเห็นชอบให้พนักงานจ้าง
	ที่สูงขึ้น			ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) พ้นจากตำแหน่ง
	๒.ประกาศสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง			เพื่อไปเป็นข้าราชการครู จำนวน ๑ อัตรา
	แทนตำแหน่งที่ว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี			๓.รับโอนสายงานบริหารประเภท
	จำนวน ๑ ตำแหน่ง			อำนวยการท้องถิ่น ให้ดำรงตำแหน่ง
	๓.ประชาสัมพันธ์รับโอนพนักงานครูแทน			แทนตำแหน่งที่ว่างในแผนอัตรากำลัง
	ตำแหน่งที่ว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี			๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
				จำนวน ๒ อัตรา ประกอบด้วย
				๓.๑ รับโอน นางสาวประไพพิศ
				เคาวฤก ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง
				๓.๒ รับโอน นายสุรพงษ์ เอี่ยม-
				เดชะศักดิ์ ตำแหน่ง หน.สำนักปลัด อบต.
				กำหนดวันรับโอน ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕
				๔.รับโอนพนักงานครูองค์การบริหาร
				ส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา ราย
				นางจิราภาญจน์ อามาตย์ ตำแหน่ง ครู
				ตั้งแต่วันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๖

[illegible]

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	โครงการกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๔.ด้านการพัฒนา	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	๑.มีการนำเทคโนโลยี	๑.มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	๑. มีการวางแผนการพิจารณาส่ง
	และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตาม	และสารสนเทศมาใช้ใน	ในระบบงานหรือระบบการให้	บุคลากรเข้ารับการอบรมตาม
	ความจำเป็น	การปฏิบัติงานเพื่อเพิ่ม	บริการด้านการบริหาร	สายงานความก้าวหน้าในแผน
	๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อ	ประสิทธิภาพ	ทรัพยากรบุคคล	พัฒนาบุคลากรฯ
	เป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	๒.มีการนำเทคโนโลยี	๒.มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	๒. ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล
	๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตาม	มาใช้เพื่อลดปริมาณการ	ในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับ	ที่บรรจุใหม่ ดำเนินการเรียนรู้
	สายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning	ใช้วัสดุครุภัณฑ์	บุคคลขององค์กร	ด้วยตนเองในระบบ E-learning
	๒.๔ ดำเนินการประเมินพนักงานส่วนตำบล		๓.มีการปรับปรุงฐานข้อมูล	ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะ
	พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง		เกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยี	ตำแหน่ง
	ตามหลักเกณฑ์กำหนดตำแหน่ง ในความรู้		สารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ	๓. หน่วยงานมีการประเมินบุคลากร
	ทักษะ และสมรรถนะ		๔.มีการพัฒนาระบบงานหรือ	ตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนด
	๒.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของ		ระบบการให้บริการด้านการ	ตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่ง
	บุคลากร		บริหารทรัพยากรบุคคลที่	บุคลากร เข้ารับการอบรมเพื่อ
			สามารถเชื่อมโยงกับระบบ	พัฒนาความรู้ ความสามารถในการ
			เทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูล	ตำแหน่งตามสายงาน
			เกี่ยวกับบุคคล เช่น โปรแกรม	๔. หน่วยงาน มีการประเมิน
			ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล	ความพึงพอใจของบุคลากรในการ
			ของพนักงานส่วนตำบล	บริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้าน
			พนักงานครู ลูกจ้างประจำ	การพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ
			และพนักงานจ้าง	สภาพแวดล้อมการทำงาน
			๕.โปรแกรมระบบ HR,E-las,	บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้งติดตาม
			E-office,E-plan,E-gp,ccis	พนักงานมาพัฒนา และจัดให้มีชั้น
				พื้นฐานของพนักงาน

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	โครงการกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๕.ด้านการธำรง รักษาไว้ และแรงจูงใจ	๕.๑ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทาง	๑.มีการประเมินผลงาน	๑.ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และ	๑.หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทาง
	เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง	ที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้	วิธีการประเมินการปฏิบัติ	ความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้
	ให้บุคลากรทราบ	๒.มีการติดตามและ	ราชการเพื่อประเมินผลการ	บุคลากรทราบพร้อมทั้งให้คำปรึกษา
	๕.๒ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูล	ประเมินผลการปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้น	๒.หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงระบบ
	บุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น	อย่างต่อเนื่องและเป็น	เงินเดือนพนักงานส่วนตำบล	ดังกล่าว ตามระยะที่กรมส่งเสริม
	แห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	รูปธรรม	เลื่อนเงินเดือนพนักงานครู	การปกครองท้องถิ่นกำหนดทุกระยะ
	๕.๓จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการ	๓.ยึดประชาชนเป็น	เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ	แล้วเสร็จตามที่กำหนดไว้
	ปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาค	ศูนย์กลางในการทำงาน	และเลื่อนค่าตอบแทน	๓.หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดย
	และตรวจสอบได้	และบริการ	พนักงานจ้าง	ผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแล กำกับ
	๕.๔จัดให้มีการพิจารณาความดี ความชอบ		๒.KPI ระดับบุคคลสอดคล้อง	ติดตาม และประเมินผลการ ปฏิบัติงาน
	ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็น		กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการ
	ธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้		ของแต่ละตำแหน่ง ในแต่ละ	ปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะ และ
	๕.๕ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบ		สำนัก/กอง เพื่อกำหนดเป็น	สมรรถนะ ทุกคน อย่างเป็นธรรม
	การปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่อง		เงื่อนไขในการคัดเลือก ทักษะ	เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน
	ชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงาน		หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนา	กำหนดตำแหน่ง
	และคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน		ความก้าวหน้าในอาชีพและ	๔.พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
	๕.๖จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่		เป็นเงื่อนไขในการกำหนด	พนักงานส่วนตำบลครั้งที่ ๒/๒๕๖๕
	บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน		ระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น	ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการ
	ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมี			ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านระบบกระบวนการ
	ส่วนร่วมในการทำงาน			คณะกรรมการ
				๕.พิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู
				ครั้งที่ ๒ ประจำปี ๒๕๖๕
				ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการ
				ปฏิบัติหน้าที่ราชการผ่านระบบกระบวนการ
				การคณะกรรมการ

[illegible]

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	โครงการกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๖.ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัย ข้าราชการ	๑. แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึง	๑.เพื่อเป็นการสร้างจิต	๑.จัดให้มีการฝึกอบรมคุณธรรม	โครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการ ปฏิบัติงานและสร้างความผูกพันภายในองค์กร ให้กับเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น ยังไม่ได้ดำเนินการ เนื่องจากแผนดำเนินการอยู่ระหว่างท้วงระยะ เวลาเดือน มกราคม - กันยายน ๒๕๖๖
	ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น	สำนึกและความตระหนัก	และจริยธรรมแก่ผู้บริหาร	
	และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบล	ในการปฏิบัติราชการ	สมาชิกสภา และพนักงาน	
	ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	ตามอำนาจหน้าที่ให้เกิด	องค์การบริหารส่วนตำบล	
	๒. ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้	ประโยชน์สุขแก่ประชาชน	สองห้อง	
	บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ	๒.เพื่อเป็นการปลูกและ	๒.จัดให้มีประมวลจริยธรรม	
	รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแล	ปลูกจิตสำนึกต่อต้าน	ขององค์การบริหารส่วนตำบล	
	ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์	การทุจริต	สองห้อง เพื่อใช้เป็นค่านิยม	
	แนวทางระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	๓.เพื่อสร้างจิตสำนึกและ	สำหรับองค์กรที่พนักงานทุกคน	
	๓. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผน	ความตระหนักในการ	ถึงถือปฏิบัติเป็นแนวทาง	
	การเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม	ประพฤติปฏิบัติตาม	ควบคู่ไปกับระเบียบและข้อ	
	จริยธรรมและป้องกันการทุจริตประจำปี	ประมวลจริยธรรม	บังคับอื่นๆ อย่างทั่วถึงและมี	
	งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๔ - ๒๕๖๖		ประสิทธิภาพ	
	๔.๔ โครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการ			
	ปฏิบัติงานและสร้างความผูกพันภายในองค์กร			
	ให้กับเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น			