



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง

ที่ บร. ๗๖๔๐๑/- วันที่ ๐๗ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง

เรื่องเดิม

๑.แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๒.แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ข้อเท็จจริง

เนื่องจากการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ITA) ในตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ข้อ ๐๒๖ รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยข้อมูลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ นโยบายการบริหารงานบุคคล การดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานบุคคล และหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินงานตามการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ITA) ข้อ ๐๒๖ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ งานการเจ้าหน้าที่ จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบท้ายบันทึกข้อความนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ไว้ ณ นายก อบต.

- เพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ)

(นางสาวปรัชมิษฐ์ เหลาคำ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(นายสุรพงษ์ เอี่ยมเดชะศักดิ์)
หัวหน้าสำนักปลัด

(นางอ้อมจิต ตั้งวงศ์เจริญกิจ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง

(นายพนรัตน์ สุขตาม)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



องค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง
อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

[illegible]

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	โครงการกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
การบรรจุและแต่งตั้ง	๑.ร้องขอให้คณะกรรมการกลางการสอบ	เพื่อให้ได้บุคคลมาบรรจุ	มีบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตรงกับ	๑.บรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล
	แข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ดำเนินการ	และแต่งตั้งตรงกับ	มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	จากการร้องขอให้คณะกรรมการ
	สอบแข่งขันแทนในตำแหน่งที่ว่าง	มาตรฐานกำหนด	เพื่อรองรับภารกิจ	กลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วน
	๒.ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันเพื่อบรรจุแต่งตั้ง	ตำแหน่ง		ท้องถิ่น(กสอ.) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
	ในตำแหน่งที่ว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี			๑ อัตรา คือ นางสาวพุทธรักษา
	ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖			เพียรนาราชภูร ตำแหน่ง นักวิชาการ
				ศึกษาปฏิบัติการ
				๒.แต่งตั้งพนักงานจ้าง ตำแหน่ง
				คนงานทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา
				ประกอบด้วย
				๒.๑ นายชิตพล ยอดเพชร
				๒.๒ นายสหรัฐ บุญสา
				๓.รับโอนสายงานบริหารประเภท
				อำนวยการท้องถิ่น ให้ดำรงตำแหน่ง
				แทนตำแหน่งที่ว่างในแผนอัตรากำลัง
				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.

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	โครงการกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
การพัฒนา	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	๑.มีการนำเทคโนโลยี และสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ	๑.มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากรฯ
	๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	๒.มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์	๒.มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลขององค์กร	๒. ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-learning
	๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning		๓.มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ	๓. หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากร เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน
	๒.๔ ดำเนินการประเมินพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามหลักเกณฑ์กำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ		๔.มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคล เช่น โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของพนักงานส่วนตำบล	๔. หน่วยงาน มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน
	๒.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร		๕.โปรแกรมระบบ HR,E-lass, E-office,E-plan,E-gp,ccis	๕. บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้งติดตามพนักงานมาพัฒนา และจัดให้มีขั้นพื้นฐานของพนักงาน

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	โครงการกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
การดำรง รักษาไว้ และแรงจูงใจ	๔.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทาง เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ	๑. มีการประเมินผลงาน ที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้	๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินการปฏิบัติ	๑. หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทาง ความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้ บุคลากรทราบพร้อมทั้งให้คำปรึกษา
	๔.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูล บุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	๒. มีการติดตามและ ประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่องและเป็น รูปธรรม	ราชการเพื่อประเมินผลการ ปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้น เงินเดือนพนักงานส่วนตำบล เลื่อนเงินเดือนพนักงานครู	๒. หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงระบบ ดังกล่าว ตามระยะที่กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่นกำหนดทุกระยะ แล้วเสร็จตามที่กำหนดไว้
	๔.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการ ปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาค และตรวจสอบได้	๓. ยึดประชาชนเป็น ศูนย์กลางในการทำงาน และบริการ	เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทน พนักงานจ้าง	๓. หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดย ผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการ ปฏิบัติงาน
	๔.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดี ความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็น ธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้		๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้อง กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของแต่ละตำแหน่ง ในแต่ละ สำนัก/กอง เพื่อกำหนดเป็น เงื่อนไขในการคัดเลือก ทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพและ เป็นเงื่อนไขในการกำหนด ระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น	จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการ ปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะ ทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง
	๔.๕ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบ การปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่อง ชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงาน และคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน			๔. พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานส่วนตำบลครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ และครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ ให้เป็นไปตามผล การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านระบบกระบวนการคณะกรรมการ
	๔.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมี ส่วนร่วมในการทำงาน			๕. พิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู ครั้งที่ ๑ และ ๒ ประจำปี ๒๕๖๕ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการผ่านระบบกระบวนการ คณะกรรมการ

นโยบาย/แผนการดำเนินงาน	โครงการกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
วัฒนธรรม จริยธรรม และวินัย	๑. แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึง ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบล ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	๑. เพื่อเป็นการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน	๑. จัดให้มีการฝึกอบรมคุณธรรมและจริยธรรมแก่ผู้บริหารสมาชิกสภา และพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง	๑. โครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานและส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ให้กับเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยมี ๑.๑ กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการจำนวน ๔๖ คน ประกอบด้วย (๑) ผู้บริหาร จำนวน ๔ คน (๒) สมาชิก อบต. จำนวน ๑๖ คน (๓) พนักงานส่วนท้องถิ่น จำนวน ๒๖ คน
	๒. ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์แนวทางระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	๒. เพื่อเป็นการปลูกและปลุกจิตสำนึกต่อต้านการทุจริต	๒. จัดให้มีประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง เพื่อใช้เป็นค่านิยมสำหรับองค์กรที่พนักงานทุกคนถึงถือปฏิบัติเป็นแนวทาง	๑.๒ สถานที่บำเพ็ญสาธารณะประโยชน์วัดท่าช้าง ต.หมูสี อ.ปากช่อง จ.นครราชสีมา
	๓. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรมจริยธรรมและป้องกันการทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๔ - ๒๕๖๖	ความตระหนักในการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม	ควบคู่ไปกับระเบียบและข้อบังคับอื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ	๑.๓ สถานที่ฝึกอบรมคุณธรรมและจริยธรรม ณ ภูธาราฟาร์อีสอร์ท ต.วังหมี่ อ.วังน้ำเขียว จ.นครราชสีมา
	๔.๔ โครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานและส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕			๒. จัดให้มีการทดสอบด้านคุณธรรมและจริยธรรม และมอบเกียรติบัตรให้กับผู้ได้รับคะแนนทดสอบที่สูง ๓. มอบเกียรติบัตรให้กับผู้ที่สละแรงกายบำเพ็ญสาธารณประโยชน์เพื่อชุมชนและองค์กร