



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง โทร./โทรสาร ๐ ๓๙๓๘ ๖๑๙๐

ที่... วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
รอบ ๖ เดือน

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง ได้ประกาศเรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลตามเจตนารมณ์ของแผนยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ของสำนักงาน ป.ป.ช., พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖ และการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ(Integrity and Transparency Assessment : ITA) ไปแล้ว นั้น

สำนักปลัด จึงขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน รายละเอียดแนบท้ายบันทึกนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

(นางสาวประกายฟ้า รำริน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ)

(นางสาวชूरีรัตน์ สุนทรประเสริฐ)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง

เพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ)

(นางสาววิภารัตน์ ชื้อสัตย์)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง

พร้อม

(ลงชื่อ)

(นายเฉลย สัมเภาพันธ์)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง

- แจ้งเพื่อทราบ

๑.ผอ.กองคลัง.....

๒.ผอ.กองช่าง.....

๓.ผอ.กองการศึกษา.....

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

รอบ ๖ เดือน
 รอบ ๑๒ เดือน

องค์การบริหารส่วนตำบลตรอกนอง อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี

ที่	นโยบายการบริหารงานบุคคล	แนวทางการปฏิบัติ	รายงานผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ/คำอธิบาย	งบประมาณ
๑.	การวางแผนอัตรากำลัง	๑.มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งและอัตรากำลังที่เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการ อำนาจหน้าที่ ภารกิจและปริมาณงานของหน่วยงานในภาพรวม ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ๒.การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หากมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ตามความจำเป็นและเหมาะสม ทั้งนี้ให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ปริมาณงานและค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคล ไม่ให้เกิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณ รายจ่ายประจำปี	- ไม่มีการดำเนินการ	ไม่มี	๑.แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป	ไม่ใช้งบประมาณ
๒.	การพัฒนาบุคลากร	๑.จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกระดับและตำแหน่ง เพิ่มเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและสมรรถนะ ในด้านต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ๒.จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ๓.มีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษาอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑.จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ๒.มีการจัดทำส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษาอบรม จำนวน ๑๓ ราย (มีพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทั้งสิ้นรวม ๒๘ ราย)	ไม่มี	๑.แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ๒.แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ๓.แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ๔.แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	ใช้งบประมาณ ๕๗,๙๔๔ บาท

ที่	นโยบายการบริหารงานบุคคล	แนวทางปฏิบัติ	รายงานผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ
๓.	การบรรจุและแต่งตั้ง	<p>๑. การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้เป็นพนักงานส่วนตำบลหรือเพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่สอบแข่งขันได้ ในองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น</p> <p>๒. การคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้เป็นพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น</p> <p>๓. การสอบคัดเลือก เพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในต่างสายงานหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในสายงานเดียวกัน หรือแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานให้ดำรงตำแหน่งบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๔. การคัดเลือก เพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในระดับควบสำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งสูงซึ่งนอกเหนือจากตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งสำหรับปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น</p>	<p>๑. ไม่มีการบรรจุและแต่งตั้ง โดยวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเข้ารับราชการในรอบ ๖ เดือนที่ผ่านมา</p> <p>๒. ไม่มีการบรรจุและแต่งตั้ง โดยวิธีการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันในรอบ ๖ เดือนที่ผ่านมา</p> <p>๓. ไม่มีการบรรจุและแต่งตั้ง โดยวิธีการสอบคัดเลือกในรอบ ๖ เดือนที่ผ่านมา</p> <p>๔. ไม่มีการบรรจุและแต่งตั้ง โดยวิธีการคัดเลือกในรอบ ๖ เดือนที่ผ่านมา</p> <p>๕. ไม่มีการบรรจุและแต่งตั้งจากากรร้องขอให้ กสส. เป็นผู้ดำเนินการ (สายงานผู้ปฏิบัติ) ในรอบ ๖ เดือนที่ผ่านมา</p>	ไม่มี	<p>๑. มีตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่าง จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(นักบริหาร งานการศึกษา ระดับต้น) วิธีคัดเลือก - โดยคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล - ประชาสัมพันธ์รับใบสมัคร (กรณีไปตลอด) ผลการดำเนินงาน - ไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่งในรอบปี ๖ เดือนที่ผ่านมา 	ไม่มีงบประมาณ

ที่	นโยบายการบริหารงานบุคคล	แนวทางการปฏิบัติ	รายงานผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ/คำอธิบาย	งบประมาณ
๔.	การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน (นอกเหนือจากการบรรจุและแต่งตั้ง)	<p>๕. การร้องขอให้ กสผ. เป็นผู้ดำเนินการ ดำเนินการตามข้อ (๑) - (๕) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด</p> <p>๑. กรณีการสรรหาพนักงานส่วนตำบล (นอกเหนือจากการบรรจุและแต่งตั้ง) ให้ดำเนินการโดยใช้ การย้าย การโอน และการรับโอนและหลักเกณฑ์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี(ก.อบต.จังหวัด) กำหนด</p> <p>๒. กรณีการสรรหาพนักงานจ้าง ให้ใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งเห็นว่าเหมาะสมและสอดคล้องกับการประเมินสมรรถนะ ดังกล่าว ได้แก่ การสอบข้อเขียน การทดสอบตัวอย่างงาน การสัมภาษณ์ การทดสอบด้วยสถานการณ์จำลอง การตรวจสอบกับบุคคลอ้างอิง หรืออื่นๆ</p> <p>โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาสและประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส เพื่อรองรับการตรวจสอบตาม แนวทางการบริหาร</p> <p>กิจการบ้านเมืองที่ดี ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด</p>	<p>- ไม่มีการดำเนินการสรรหาในรอบ ๖ เดือนที่ผ่านมา</p>	<p>ไม่มี</p>	<p>- ปัจจุบันมีตำแหน่งว่าง จำนวน ๕ อัตรา ดังนี้</p> <p>๑. วิศวกรโยธา(ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๒. นายช่างโยธา(ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๓. ครู(คศ.๑) จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๔. นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๕. คนงาน(กองช่าง) จำนวน ๑ อัตรา</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>

ที่	นโยบายการบริหารงานบุคคล	แนวทางการปฏิบัติ	รายงานผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ/คำอธิบาย	งบประมาณ
๕.	การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย	<p>๑. จัดกิจกรรมส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรมและการรักษาวินัย</p> <p>๒. จัดทำประกาศนโยบายเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม</p> <p>๓. เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย</p>	<p>๑. จัดกิจกรรมส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรมและการรักษาวินัย ดังนี้</p> <p>(๑) จัดทำนโยบายไม่รับของขวัญ ของกำนัลจากกการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)</p> <p>(๒) จัดทำกิจกรรมลงนามของ ผู้บริหาร พนักงานและบุคลากรในสังกัดตามนโยบายไม่รับของขวัญหรือ ของกำนัลจากกการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)</p> <p>(๓) จัดทำโปสเตอร์ No Gift Policy ลงเว็บไซต์ของหน่วยงาน www.trokhong.go.th</p> <p>๒. จัดทำประกาศนโยบายเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม ดังนี้</p> <p>(๑) จัดทำประกาศนโยบายคุณธรรมจริยธรรม</p> <p>(๒) ประกาศเจตจำนงการบริหารงานด้วยความสุจริตของหน่วยงาน</p> <p>(๓) จัดทำข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ พ.ศ.๒๕๖๖</p> <p>(๔) จัดทำนโยบายกำกับดูแลองค์การที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖</p>	ไม่มี	ไม่มี	ไม่ใช้งบประมาณ

ที่	นโยบายการบริหารงานบุคคล	แนวทางการปฏิบัติ	รายงานผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ/คำอธิบาย	งบประมาณ
๖.	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	<p>๑.มีการจัดทำแบบประเมินผล การปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ที่ คณะกรรมการพนักงานส่วน ตำบลจังหวัดจันทบุรี(ก.อบต. จังหวัด) กำหนด</p> <p>๒.มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ กำนันการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน</p> <p>๓.มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ พิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน พนักงานส่วนตำบล</p> <p>๔.มีการเลื่อนขึ้นเงินเดือนตาม ผลการประเมิน ครบทั้ง ๒ วงรอบ</p>	<p>(๕) จัดทำประกาศมาตรการป้องกัน การรั่วไหลของ ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p> <p>(๖) ประกาศมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการ/พนักงาน ส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ประจําปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖</p> <p>๑. มีการจัดทำแบบประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ทั้งสองวงรอบการประเมิน</p> <p>๒. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกำนันการ ประเมิน ผลการปฏิบัติงานพนักงาน ส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากร ทางการศึกษาและพนักงานจ้าง ทั้งสอง วงรอบการประเมิน</p> <p>๓.มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา เลื่อนขึ้นเงินเดือน ค่าจ้างและ ค่าตอบแทนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ดังนี้</p>	ไม่มี	<p>๑.มีการจัดทำแบบประเมินและ รายงานผลการปฏิบัติงานถูกต้อง และครบถ้วน</p> <p>๒.มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ พิจารณากำนันการองการประเมินผล การปฏิบัติงาน ประจําปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ตามคำสั่ง ๑๒๕๖๕ ลงวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๕ (แต่งตั้งคณะกรรมการ พิจารณากำนันการองการประเมินผล การปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ) - ตามคำสั่ง ๑๒๕๖๕ ลงวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๕ (แต่งตั้งคณะกรรมการ พิจารณากำนันการองการประเมินผล การปฏิบัติงานพนักงานจ้าง) 	ไม่ใช้งบประมาณ

ที่	นโยบายการบริหารงานบุคคล	แนวทางการปฏิบัติ	รายงานผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ/คำอธิบาย	งบประมาณ
๗.	การพัฒนาคุณภาพชีวิต	<p>๑. จัดกิจกรรมทำความสะอาดสถานที่ทำงานให้เป็นระเบียบเรียบร้อย</p> <p>๒. จัดให้มีอุปกรณ์ในการป้องกันอัคคีภัยในสถานที่ทำงาน</p> <p>๓. ประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p>	<p>๑. จัดกิจกรรมทำความสะอาดสถานที่ทำงานให้เป็นระเบียบเรียบร้อย ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ไม่มีการดำเนินการป้องกันอัคคีภัยในสถานที่ทำงาน ดังนี้ - มีถังดับเพลิง จำนวน ๖ ถึง พร้อมใช้งานภายในสำนักงาน - มีรถบรรทุกน้ำดับเพลิงแบบอเนกประสงค์ จำนวน ๑ คัน - ดำเนินการสิ้นปีงบประมาณ 	ไม่มี	<p>๓. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ตามคำสั่ง อบต.ตรอนอง ที่ ๓๔๐/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๕ (แต่งตั้งคณะกรรมการเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ) - ตามคำสั่ง อบต.ตรอนอง ที่ ๓๔๒/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการเลื่อนค่าตอบแทนและต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง) 	ไม่มีใช้งบประมาณ

ที่	นโยบายการบริหารงานบุคคล	แนวทางการปฏิบัติ	รายงานผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ/คำอธิบาย	งบประมาณ
๘.	การสร้างความรู้ความก้าวหน้าในอาชีพ	๑. ประชาสัมพันธ์พันธกิจลักษณะที่งานบุคคลที่สร้างความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น การแต่งตั้ง การโยกย้าย การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การสับเปลี่ยนตำแหน่ง เป็นต้น	๑. ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลลงในเว็บไซต์ของหน่วยงาน www.troknong.go.th ในหัวข้อต่างๆ ดังนี้ (๑) ประกาศหลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (๒) ประกาศหลักเกณฑ์บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร (๓) ประกาศหลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร (๔) ประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติงานบุคลากร (๕) ประกาศหลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่ใช้งบประมาณ