

แบบรายงานผลการดำเนินการ  
นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปี ๒๕๖๔



งานบุคลากร  
องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก  
อำเภอจตุรพักตรพิมาน  
จังหวัดร้อยเอ็ด

**แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอดุสิต กรุงเทพมหานคร จังหวัดร้อยเอ็ด**

| ประเด็นนโยบาย/<br>แผนการดำเนินงาน | วัตถุประสงค์                                                                                                                                                          | ตัวชี้วัด                                                            | ผลการดำเนินงาน                                                          | ผลการวิเคราะห์/<br>ข้อเสนอแนะ |
|-----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| ๑. ด้านการสรรหา                   | ๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบล                                                      | มีความเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของ อบต.ป่าสัก                           | ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ -๒๕๖๖)                         | -                             |
|                                   | ๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย                                                  | องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีโครงสร้างการบริหารงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน | ดำเนินการขอให้ กสอ.<br>ดำเนินการสอบทดแทนในตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน | -                             |
|                                   | ๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนตำบล ดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น | มีความเหมาะสมกับตำแหน่ง                                              | - ไม่มีการดำเนินงาน                                                     | -                             |
|                                   | ๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร                                                                                                                           | -                                                                    | - ไม่มีการดำเนินงาน                                                     | -                             |
|                                   | ๑.๕ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้น                                                                                                                        | -                                                                    | - ไม่มีการดำเนินงาน                                                     | -                             |

| ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน | วัตถุประสงค์                                                                 | ตัวชี้วัด                                | ผลการดำเนินงาน                                                                                                                                       | ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ |
|-------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| ๒. ด้านการพัฒนา               | ๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและดำเนินการตามแผนฯให้สอดคล้องกับความจริงเป็น | บุคลากรมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น      | - มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้ไปตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ | -                         |
|                               | ๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง   | มีความรู้ ความสามารถกับตำแหน่ง           | - มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากรฯ                                                               | -                         |
|                               | ๒.๓ สร้างบรรยากาศการเรียนรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E - Learning  | เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากร | - ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-Learning ในวิชาความรู้ทั่วไป                                             | -                         |

| ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน | วัตถุประสงค์                                                                                                  | ตัวชี้วัด                                 | ผลการดำเนินงาน                                                                                                                                                                                                           | ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ |
|-------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
|                               | ๒.๔ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ | บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานในแต่ละตำแหน่ง | - หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในด้านต่างตามสายงาน                                                                           | -                         |
|                               | ๒.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร                                                                     | บุคลากรมีแรงจูงใจมากขึ้น                  | - หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งด้านการพัฒนาบุคลากรสวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบพร้อมทั้งติดตามและนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนาและจัดให้มีขึ้นพื้นฐานของพนักงาน | -                         |

| ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน       | วัตถุประสงค์                                                                                                           | ตัวชี้วัด                                                            | ผลการดำเนินงาน                                                                                                                                                                                                                                  | ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ |
|-------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| ๓. ด้านการธำรง รักษาไว้ และแรงจูงใจ | ๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางการสร้างความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ                                    | บุคลากรมีแรงจูงใจมากขึ้น                                             | - หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบพร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว                                                                                                                                       | -                         |
|                                     | ๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน | ระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน | - หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าวตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดทุกระยะ แล้วเสร็จทุกกำหนดไว้                                                                                                                                 | -                         |
|                                     | ๓.๓ จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้                                         | เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้                                   | - หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับดูแล กำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานจนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้จัก และสมรรถนะทุกคนอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง | -                         |

| ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน | วัตถุประสงค์                                                                                                                               | ตัวชี้วัด                          | ผลการดำเนินงาน                                                                                                                                                                                                                                        | ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ |
|-------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
|                               | ๓.๔ จัดให้มีการพัฒนาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้                                    | เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้ | - พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๒/ ๒๕๖๔ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการการ คกก.พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๒/ ๒๕๖๔ ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนและรายงานการประชุมดังกล่าว | -                         |
|                               | ๓.๕ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชยแก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณะ | บุคลากรมีแรงจูงใจมากขึ้น           | - ปีละ ๒ ครั้ง                                                                                                                                                                                                                                        | -                         |
|                               | ๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน              | บุคลากรมีแรงจูงใจมากขึ้น           | - มีการจัดอุปกรณ์ชุมชนพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน<br>- จัดให้มีเวทียาสน์สำหรับรับการปฐมพยาบาลเบื้องต้น<br>- จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ                                                                                                    | -                         |

| ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน             | วัตถุประสงค์                                                                                                                                                                                        | ตัวชี้วัด                                  | ผลการดำเนินงาน                                                                                                                                | ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ |
|-------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| ๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ | ๔.๑ แจกแจงให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น                                                    | ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีจรรยาบรรณที่ดีขึ้น  | - ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น | -                         |
|                                           | ๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์แนวทางระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง | เพิ่มการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น | - ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง                                                              | -                         |
|                                           | ๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรม ป้องกันการทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -- ๒๕๖๖                                                                   | ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีจรรยาบรรณที่ดีขึ้น  | - มีการดำเนินการตามแผนโดยสรุปรายงานผลการดำเนินการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน                              | -                         |