

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบาย  
การบริหารทรัพยากรบุคคล



องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยขวาง  
อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

## คำนำ

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขวาง ได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงาน ทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ เพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณธรรมและมีสมรรถนะสูง เพื่อเตรียมความพร้อมให้ทันกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับความคาดหวังของรัฐบาล และบริการประชาชน ตามภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของอบต. ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ รวมถึงภารกิจต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมาย

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขวาง จึงจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ขึ้น เพื่อประเมินผลสถานภาพการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ อบต.ทุ่งขวาง เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของ อบต.ทุ่งขวาง ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขวาง

## ๑.นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขวาง

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขวางถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่าอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคล ให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข สร้างขวัญกำลังใจที่ดี พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมรรคยาภาพเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบายด้านต่าง ๆ ดังนี้

### ๑.๑ ด้านการสรรหา

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขวาง ดำเนินการวางแผนกำลังคน สรรหาคนตามคุณลักษณะมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเลือกสรรบุคคลที่เป็นคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๑.๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขวาง

๑.๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด

๑.๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น โดยการเผยแพร่ด้วยการประกาศผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ และเว็บไซต์ของหน่วยงาน พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอก เพื่อการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อดำเนินงานในการสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดี สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน

๑.๑.๕ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติโดยความเป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง

### ๑.๒ ด้านการสรรหา

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขวาง ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคคล เพื่อพัฒนาความรู้ และสมรรถนะตามตำแหน่งสายงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ให้มีผลการปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์ที่สูงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนบรรลุเป้าประสงค์นโยบายขององค์กร และระดับชาติ ตามแนวทางการปฏิบัติต่อไปนี้

๑.๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน

๑.๒.๒ กำหนดเส้นทางพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง

๑.๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบ E-learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลา

๑.๒.๔ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งโดยใช้ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ

๑.๒.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในทุกส่วนราชการ

### ๑.๓ ด้านการธำรง รักษาไว้ และแรงจูงใจ

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขวาง ต้องมีการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เช่น แผนความก้าวหน้าในสายงานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ บำเหน็จความดีความชอบ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดการพัฒนาองค์กร และการยกย่องชมเชย เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานดีเด่น หรือสร้างคุณประโยชน์ที่ดีต่อองค์กร และสาธารณชน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวทางการปฏิบัติดังนี้

๑.๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ

๑.๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก่ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน

๑.๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้

๑.๓.๔ จัดให้มีการพัฒนาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้

๑.๓.๕ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชยแก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน

๑.๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

### ๑.๔ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ

๑.๔.๑ แจ้งบุคลากรในสังกัดให้รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขวาง ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น

๑.๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๑.๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัย คุณธรรมและจริยธรรม และการป้องกันการทุจริตประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔  
องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขวาง อำเภอนันทบุรี จังหวัดชลบุรี

| ประเด็นนโยบาย   | โครงการ/กิจกรรม                                                                                                                                                          | ผลการดำเนินงาน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ |
|-----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| ๑. ด้านการสรรหา | ๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของ อบต.                                                                          | - ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงาน และ พิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน (การวิเคราะห์งาน การเตรียมการข้อมูล และการระดมความคิดของคณะกรรมการและผู้เกี่ยวข้อง)<br>- มีการดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่มเติม เพื่อรองรับภารกิจของอบต. รวมทั้งดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลตามกรอบอัตรากำลังที่ว่าง | -                         |
|                 | ๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย                                                    | - ดำเนินการแล้ว แต่ยังไม่ได้บุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | -                         |
|                 | ๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือประกาศรับสมัครเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น | - ดำเนินการแล้ว แต่ยังไม่ได้บุคคลมาดำรงตำแหน่ง                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | -                         |
|                 | ๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรที่มีความรู้ ความสามารถ                                                                                                       | - ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นมาชุดหนึ่ง เพื่อดำเนินการสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่                                                                                                                                                                                                                                                                        | -                         |
|                 | ๑.๕ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้น                                                                                                                       | - ไม่มีการดำเนินการ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | -                         |

| ประเด็นนโยบาย  | โครงการ/กิจกรรม                                                                                                          | ผลการดำเนินงาน                                                                                                                                                                                                 | ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ                                                                                                                                     |
|----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๒.ด้านการพัฒนา | ๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และ<br>ดำเนินการตามแผนฯให้สอดคล้องตามความจำเป็น<br>และต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน | - มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี<br>พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยพิจารณาให้บุคลากรเข้ารับการ<br>อบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้เป็นไปตาม<br>แผนพัฒนาบุคลากรฯ                                       | -                                                                                                                                                             |
|                | ๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็น<br>กรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง                                           | - มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม<br>ตามสายงานความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากร                                                                                                                      | - เมื่อหน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรเข้า<br>อบรมตามหน้าที่และสายงาน ทำให้<br>การปฏิบัติงานของหน่วยงานมี<br>ประสิทธิภาพมากขึ้น เกิดข้อผิดพลาด<br>ในการทำงานน้อยลง |
|                | ๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงาน<br>ให้อยู่ในระบบงาน E-Learning                                                 | - ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเอง<br>ในระบบ E-Learning ในวิชาความรู้ทั่วไป และความรู้<br>เฉพาะตำแหน่ง                                                                                     | - ควรประชาสัมพันธ์การเรียนรู้ด้วย<br>ตนเองให้บุคลากรทราบอย่างสม่ำเสมอ                                                                                         |
|                | ๒.๔ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตาม<br>เกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ<br>และสมรรถนะ                   | - หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐาน<br>กำหนดตำแหน่ง และพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการ<br>อบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสาย<br>งานอย่างเท่าเทียมกัน                                       | -                                                                                                                                                             |
|                | ๒.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร                                                                                | - หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการ<br>บริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร<br>สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบ<br>พร้อมทั้งติดตามและนำผลความพึงพอใจของพนักงานมา<br>พัฒนาต่อไป | -                                                                                                                                                             |

| ประเด็นนโยบาย                     | โครงการ/กิจกรรม                                                                                                                           | ผลการดำเนินงาน                                                                                                                                                                                                                                              | ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ |
|-----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| ๓. ด้านการธำรงรักษาไว้และแรงจูงใจ | ๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรในหน่วยงานทราบ                                               | - หน่วยงานการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรในหน่วยงานทราบพร้อมทั้งให้คำปรึกษาเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวด้วย                                                                                                         | -                         |
|                                   | ๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน                 | -หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าวตามระยะเวลาที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดทุกระยะแล้วเสร็จในระยะเวลาที่กำหนดไว้                                                                                                                                  | -                         |
|                                   | ๓.๓ จัดให้มีกระบวนการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้                             | -หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลกาพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะพนักงานทุกคนอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง | -                         |
|                                   | ๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้                                  | - พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เป็นไปตามผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน และรายงานการประชุมดังกล่าว                                                      | -                         |
|                                   | ๓.๕ ดำเนินการพิจารณาความความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชยแก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน | - จัดทำประกาศผู้มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น                                                                                                                                                                                                              | -                         |

| ประเด็นนโยบาย                              | โครงการ/กิจกรรม                                                                                                                                                                                        | ผลการดำเนินงาน                                                                                                                                            | ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ |
|--------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| ๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และ วินัยข้าราชการ | ๔.๑ แจ่งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวล จริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขวาง ว่าด้วยจรรยาบรรณ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น                                             | - ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบล ทุ่งขวาง ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น | -                         |
|                                            | ๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึง การควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง | - ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของ พนักงานส่วนตำบลทุ่งขวางและพนักงานจ้างอย่างเป็นธรรม ไม่ เลือกปฏิบัติ                                   | -                         |
|                                            | ๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการ เสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรมและ ป้องกันการทุจริต                                                                                                   | - มีการดำเนินการตามแผน โดยสรุปรายงานผลการดำเนินการ แผนการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการ ทุจริต คอรัปชั่น                                  | -                         |