



รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของ
องค์การบริหารส่วนตำบลคุยบ้านโอง
อำเภอพรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (รอบ ๖ เดือน)
ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕-๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลคุยบ้านโอง
อำเภอพรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร

สารบัญ

หัวข้อ	หน้า
๑. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑
๒. การสรรหาบุคคล	๒
๓. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๒
๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง	๓
๕. การสรรหาตำแหน่งสายงานที่ว่าง	๔
๖. การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน	๔
๗. การให้โอนและการรับโอน	๕
๘. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ	๕
๙. การรับสมัครเพื่อการสรรหาและการเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง	๖
๑๐ การพัฒนาบุคลากรทุกสายงาน	๗-๘
๑๑. การจัดทำประมวลจริยธรรมเพื่อเป็นมาตรฐานทางจริยธรรม	๙
๑๒. ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม	๙
๑๓. การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๑๐
ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะฯ	๑๑

ภาคผนวก

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคุยบ้านโอง เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

สรุปรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของ
องค์การบริหารส่วนตำบลคูยบ้านโอง อำเภอพรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (รอบ ๖ เดือน) ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕-๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

ลำดับ	กิจกรรม	เป้าหมาย ปี ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕-๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	งบประมาณ (บาท)		ผลการดำเนินงาน			ความเสี่ยง/ปัญหา/ อุปสรรคและแนว ทางแก้ไข
				ตามแผน	เบิกจ่าย	ไม่ ดำเนินการ	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	ดำเนินการ แล้ว	
๑	การจัดทำ แผน อัตรากำลัง ๓ ปี	ดำเนินการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖	ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ แล้วและได้ประชาสัมพันธ์ผ่าน เว็บไซต์หลักของ อบต.คูยบ้านโอง ที่ https://www.khuiban- aong.go.th/upload/202210 20113634.pdf	ไม่ใช่ งบประมาณ	-			✓	- ปัญหาที่พบคือ ดำเนินการสรรหา แล้วแต่ยังไม่ได้จำนวน พนักงานตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี เนื่องจากพนักงานจ้าง ลาออก และพนักงาน ส่วนตำบลขอโอน (ย้าย) ไปดำรง ตำแหน่งองค์กรอื่น ทำให้พนักงานส่วน ตำบล และพนักงาน จ้าง ไม่เป็นไปตาม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี - แนวทางการแก้ไข เห็นควรปรับปรุงแผน ฯ ให้เป็นปัจจุบัน

ลำดับ	กิจกรรม	เป้าหมาย ปี ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕-๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	งบประมาณ (บาท)		ผลการดำเนินงาน			ความเสี่ยง/ปัญหา/ อุปสรรคและแนว ทางแก้ไข
				ตามแผน	เบิกจ่าย	ไม่ ดำเนินการ	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	ดำเนินการ แล้ว	
๒	การสรรหา บุคคล	ดำเนินการสรรหาบุคคลตามคุณลักษณะมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	ดำเนินการสรรหาบุคลากร ตำแหน่ง ๑) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์, ๒) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี และ ๓) ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน โดยได้ประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์หลักของ อบต.คุยบ้านโอง ที่ ๑. https://www.khuiban-aong.go.th/upload/20230307112806.pdf ๒. https://www.khuiban-aong.go.th/upload/20230307113742.pdf	ไม่ใช้ งบประมาณ	-			✓	- ไม่พบปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินการ
๓	การจัดทำ แผนพัฒนา บุคลากร	ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ของ องค์การบริหารส่วนตำบลคุยบ้านโอง	ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ของ องค์การบริหารส่วนตำบลคุยบ้านโอง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยได้ประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์หลักของ อบต.คุยบ้านโอง ที่ https://www.khuiban-aong.go.th/upload/20220127161643.pdf	ไม่ใช้ งบประมาณ	-			✓	- ไม่พบปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินการ

ลำดับ	กิจกรรม	เป้าหมาย ปี ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕-๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	งบประมาณ (บาท)		ผลการดำเนินงาน			ความเสี่ยง/ ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางแก้ไข
				ตามแผน	เบิกจ่าย	ไม่ ดำเนินการ	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	ดำเนินการ แล้ว	
๔	การประเมินผล การปฏิบัติงาน ของพนักงาน ส่วนตำบล พนักงานครู และ พนักงานจ้าง	ดำเนินการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานฯ ตามนโยบาย การประเมินผล การปฏิบัติงาน บุคลากร	ดำเนินการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง เพื่อใช้ ประกอบการพิจารณาในเรื่องการบริหารงาน บุคคล ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อน เงินเดือน การเลื่อนค่าตอบแทน เงินรางวัล ประจำปี การเลื่อนและหรือแต่งตั้ง การย้าย การ โอน และรับโอน การให้ออกจากราชการ การจูง ใจให้รางวัล และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่นๆ	ไม่ใช่ งบประมาณ	-			✓	- การขาดความเป็น รูปธรรม ปัจจัย ประเมินที่มักจะถูก นำมาใช้ เช่น ทัศนคติ ความ จงรักภักดี และ บุคลิกภาพ เป็น ปัจจัยที่ไม่สามารถ วัดได้ชัดเจน นอกจากนี้ ปัจจัย เหล่านี้ยังอาจจะ เกี่ยวข้องเพียง เล็กน้อย กับการ ปฏิบัติงานของ พนักงาน - แนวทางแก้ไข ผู้ ประเมินต้องแยกให้ ได้ระหว่างผลงาน กับทัศนคติส่วนตัว ไม่ยึดติดกับค่านิยม ที่ไม่เป็นรูปธรรม

ลำดับ	กิจกรรม	เป้าหมาย ปี ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕-๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	งบประมาณ (บาท)		ผลการดำเนินงาน			ความเสี่ยง/ ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางแก้ไข
				ตามแผน	เบิกจ่าย	ไม่ ดำเนินการ	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	ดำเนินการ แล้ว	
๕	การสรรหา ตำแหน่งสายงาน บริหารที่ว่าง	ดำเนินการตาม หลักเกณฑ์ที่ คณะกรรมการ พนักงานส่วน ตำบลจังหวัด กำแพงเพชร กำหนด	ดำเนินการรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร จำนวน ๑ อัตรา (ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ พ.ย.๒๕๖๕ โดยได้ประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์หลักของ อบต.คุยบ้านโอง ที่ https://www.khuiban- aong.go.th/upload/20221123113459.pdf	ไม่ใช่ งบประมาณ	-			✓	- ไม่พบปัญหาหรือ อุปสรรคในการ ดำเนินการ
๖	การคัดเลือก บุคคลที่จะเข้ารับ การประเมินผล งาน	ดำเนินการ คัดเลือกบุคคล ที่จะเข้ารับการ ประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่ง สูงขึ้น	-ไม่ได้ดำเนินการ-	ไม่ใช่ งบประมาณ	-	✓			- ไม่พบปัญหาหรือ อุปสรรคในการ ดำเนินการ

ลำดับ	กิจกรรม	เป้าหมาย ปี ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕-๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	งบประมาณ (บาท)		ผลการดำเนินงาน			ความเสี่ยง/ ปัญหา/อุปสรรค และแนว ทางแก้ไข
				ตามแผน	เบิกจ่าย	ไม่ ดำเนินการ	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	ดำเนินการ แล้ว	
๗	การให้โอนและ การรับโอน	ดำเนินการให้โอน และรับโอนพนักงาน ส่วนตำบล หรือ ข้าราชการประเภท อื่นโดยต้องเสนอ เรื่องให้คณะ กรรมการพนักงาน ส่วนตำบลจังหวัด กำแพงเพชร	ดำเนินการรับโอน จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่ง สายงานผู้บริหาร (ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย บริหารงานทั่วไป ระดับต้น) โดยได้ ประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์หลักของ อบต.คูย บ้านโอง ที่ https://www.khuiban- aong.go.th/upload/20230419114317.pdf	ไม่ใช้ งบประมาณ	-			✓	- ปัญหาที่พบคือ กระบวนการมีความ ซับซ้อนและอาจต้อง ใช้เวลาในการ ดำเนินการ - แนวทางการแก้ไข ขึ้นอยู่กับหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องที่จะมี การประสานงาน ดำเนินการตาม ขั้นตอนที่เข้าใจ ตรงกัน เพื่อลด ความผิดพลาดด้าน เอกสาร
๘	การกำหนด โครงสร้างส่วน ราชการ	การแบ่งส่วน ราชการภายในและ กำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบภายใน ส่วนราชการของ องค์การบริหารส่วน ตำบล	ดำเนินการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ โดย ระบุชื่อ ตำแหน่ง และความรับผิดชอบ และได้ ประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์หลักของ อบต.คูย บ้านโอง ที่ <a href="https://www.khuiban-aong.go.th/view_upload.php?main=top
_menu&id=1">https://www.khuiban- aong.go.th/view_upload.php?main=top _menu&id=1	ไม่ใช้ งบประมาณ	-			✓	- ไม่พบปัญหา หรืออุปสรรคใน การดำเนินการ

ลำดับ	กิจกรรม	เป้าหมาย ปี ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕-๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	งบประมาณ (บาท)		ผลการดำเนินงาน			ความเสี่ยง/ ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางแก้ไข
				ตามแผน	เบิกจ่าย	ไม่ ดำเนินการ	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	ดำเนินการ แล้ว	
๙	การรับสมัครเพื่อ การสรรหาและ การเลือกสรร บุคคลเป็น พนักงานจ้าง	ดำเนินการสรรหาและการ เลือกสรรบุคคล เพื่อเป็น พนักงานจ้าง	ดำเนินการรับสมัครโดยได้ประชาสัมพันธ์การรับ สมัคร ๒ ครั้ง จำนวน ๓ อัตรา ดังนี้ ๑. ครั้งที่ ๑ รับสมัครบุคคลเพื่อการสรรหาและ การเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ตำแหน่ง ๑) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ จำนวน ๑ อัตรา และ ๒) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี จำนวน ๑ อัตรา รายละเอียดได้ ประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์หลัก อบต.คุยบ้าน โอง ที่ https://www.khuiban- aong.go.th/upload/20230307112653.pdf ๒. ครั้งที่ ๒ รับสมัครบุคคลเพื่อการสรรหาและ การเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ตำแหน่ง ๑) ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา รายละเอียดได้ประชาสัมพันธ์ผ่าน เว็บไซต์หลัก อบต.คุยบ้านโอง ที่ https://www.khuiban- aong.go.th/upload/20230307112859.pdf	ไม่ใช่ งบประมาณ	-			✓	- ไม่พบปัญหาหรือ อุปสรรคในการ ดำเนินการ

ลำดับ	กิจกรรม	เป้าหมายปี ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕-๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	งบประมาณ (บาท)		ผลการดำเนินงาน			ความเสี่ยง/ ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางแก้ไข
				ตามแผน	เบิกจ่าย	ไม่ ดำเนินการ	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	ดำเนินการ แล้ว	
๑๐	การพัฒนาบุคลากรทุกสายงาน	บุคลากรได้รับการฝึกอบรมความรู้ในหลักสูตรตามสายงาน	ดำเนินการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม โดยในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (รอบ ๖ เดือน) มีดังนี้ ๑) โครงการสัมมนาพัฒนาศักยภาพของท้องถิ่นสู่ความเป็นเมืองตามหลักการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นไทย ผู้เข้าร่วม นายชอบ รอดกสิกรรม ตำแหน่ง นายก อบต. ๒) หลักสูตร “มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลงานข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตรฐานทั่วไป (เกณฑ์ PA) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ผู้เข้าร่วม นางรัตนา อุดมสุข ตำแหน่ง ครู ๓) หลักสูตร “มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ การสร้างข้อตำลงข้าราชการครู การประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อปท. (ใหม่) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ข้าราชการครู การดำเนินการช่วงเปลี่ยนผ่านให้ถูกต้อง ผู้เข้าร่วม นางสาวสุพัสร์ ลลิตสุวีจรัส ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	๕๓๐,๐๐๐	๖๒,๘๓๒			✓	- ปัญหาหรืออุปสรรคที่พบในหัวข้อนี้ เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นส่วนตัวบุคคล เช่น ปัญหาด้านสุขภาพ การเดินทาง หรือโรคประจำตัว ภาระงานที่ต้องดำเนินการ ที่อาจเป็นอุปสรรคสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรมฯ - แนวทางการแก้ไขคือ ควรให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมฯ มีความพร้อม และสมัครใจเข้าร่วม เพื่อเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการนำผลมาปฏิบัติ

(ต่อ)

ลำดับ	กิจกรรม	เป้าหมาย ปี ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕-๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	งบประมาณ (บาท)		ผลการดำเนินงาน			ความเสี่ยง/ ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางแก้ไข
				ตามแผน	เบิกจ่าย	ไม่ ดำเนินการ	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	ดำเนินการ แล้ว	
๑๐	การพัฒนาบุคลากรทุกสายงาน	บุคลากรได้รับการฝึกอบรมความรู้ในหลักสูตรตามสายงาน	<p>๔) หลักสูตร “มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ การสร้างข้อตำลงข้าราชการครู การประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อปท.(ใหม่) การประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครู การดำเนินการช่วงเปลี่ยนผ่านให้ถูกต้อง ผู้เข้าร่วม นายสิทธิชัย พลอาจ ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา</p> <p>๕) หลักสูตร “โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนายช่างไฟฟ้า รุ่นที่ ๑๐ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น” ผู้เข้าร่วม นายสมใจ มิตรครบุรี ตำแหน่ง นายช่างไฟฟ้าฯ</p> <p>๖) อบรม “การพัฒนาศักยภาพการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหลักคุณธรรม จริยธรรม หลักธรรมาภิบาล และยกระดับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ผู้เข้าร่วม นางสาวแรมจันทร์ วิเศษวงษา ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p>					✓	

ลำดับ	กิจกรรม	เป้าหมาย ปี ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕-๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	งบประมาณ (บาท)		ผลการดำเนินงาน			ความเสี่ยง/ ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางแก้ไข
				ตามแผน	เบิกจ่าย	ไม่ ดำเนินการ	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	ดำเนินการ แล้ว	
๑๑	การจัดทำ ประมวล จริยธรรมเพื่อ เป็นมาตรฐาน ทางจริยธรรม	ดำเนินการจัดทำ ประมวลจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ ของรัฐ องค์การ บริหารส่วนตำบล คูยบ้านโอง	ดำเนินการนำประมวลจริยธรรมประกอบด้วย ๑) ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น ๒) ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น และ ๓) ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น โดย ประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์หลัก อบต.คูยบ้านโอง ที่ https://www.khuiban- aong.go.th/view_upload.php?main= boxmenu&id=6	ไม่ใช้ งบประมาณ	-			✓	- ไม่พบปัญหาหรือ อุปสรรคในการ ดำเนินการ
๑๒	ให้ ผู้บังคับบัญชา มอบงานแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม	จัดทำคำสั่ง มอบหมายงาน	ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลคูยบ้านโอง โดยมีการออก คำสั่ง ดังนี้ 1. คำสั่ง อบต.คูยบ้านโอง ที่ 48/2564 เรื่องการแบ่ง งานและมอบหมายหน้าที่ ภายในสำนักปลัด ลงวันที่ 19 ก.พ.2564 2. คำสั่ง อบต.คูยบ้านโอง ที่ 51/2564 เรื่องการแบ่ง งานและมอบหมายหน้าที่ ภายในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ลงวันที่ 22 ก.พ.2564 3. คำสั่ง อบต.คูยบ้านโอง ที่ 52/2564 เรื่องการแบ่ง งานและมอบหมายหน้าที่ ภายในกองช่าง ลงวันที่ 22 ก.พ.2564 https://www.khuiban- aong.go.th/view_upload.php?main= box_menu&id=50	ไม่ใช้ งบประมาณ	-			✓	- ปัญหาที่พบคือ ยังใช้คำสั่งเดิม ถึงแม้ว่าจะมีผล บังคับใช้แต่อาจมี รายละเอียด บางอย่างที่ต้อง ปรับเปลี่ยนตาม บริบทขององค์กร - แนวทางการ แก้ไข ควร ดำเนินการจัดทำ คำสั่งให้เป็น ปัจจุบัน

ลำดับ	กิจกรรม	เป้าหมาย ปี ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕-๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	งบประมาณ (บาท)		ผลการดำเนินงาน			ความเสี่ยง/ ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางแก้ไข
				ตามแผน	เบิกจ่าย	ไม่ ดำเนินการ	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	ดำเนินการ แล้ว	
๑๓	การเสริมสร้าง สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ดำเนินการ ปรับปรุง สภาพแวดล้อม สถานที่ ปฏิบัติงานให้ ถูกสุขลักษณะ	ดำเนินการซ่อมแซมห้องน้ำอาคารสำนักงาน ตามโครงการซ่อมแซมห้องน้ำในอาคาร สำนักงาน อบต.คุยบ้านโอง ฎีกาเลขที่ 268/2566 ลงวันที่ 16 ก.พ.2566	๖๗,๓๐๐	๖๖,๖๒๗			✓	- ปัญหาที่พบเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมของ องค์การบริหารส่วน ตำบลคุยบ้านโอง คือ สภาพของอาคาร และ สิ่งอำนวยความสะดวก สะดวกที่มีอายุการใช้ งานมากกว่า ๒๐ ปี ซึ่งประกอบกับ งบประมาณที่มีจำกัด ส่งผลให้การได้รับการ ซ่อมบำรุงไม่สามารถ ดำเนินการได้ทั้งหมด - แนวทางการแก้ไข ควรตั้งงบประมาณที่ รองรับการปรับปรุง ซ่อมแซมไว้ให้ ครอบคลุม เพื่อ สามารถดำเนินการ ได้ตามความ เหมาะสม
รวมทั้งสิ้น				๕๙๗,๓๐๐	๑๒๙,๔๕๙	๑	๐	๑๒	

ปัญหา / อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลคูยบ้านโอง อำเภอพรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (รอบ ๖ เดือน) ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕-๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

๑. ปัญหา / อุปสรรค

๑.๑ การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูยบ้านโอง มีความล่าช้า เนื่องจากในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (รอบ ๖ เดือนแรก) มีการโอนย้ายของตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ซึ่งทำให้การสานต่องานเกิดความไม่เข้าใจ มีความคลาดเคลื่อน ล่าช้าในการปฏิบัติงานในบางเรื่อง

๑.๒ ข้อมูลบางหัวข้อ เช่น **การพัฒนาบุคลากรทุกสายงาน** โดยการมุ่งเน้นให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรตามสายงานของตน แต่ไม่พบการรายงานผลว่าหลังจากการเข้ารับการฝึกอบรมแล้วสามารถนำความรู้ที่ได้มาใช้ประโยชน์ได้จริงกับองค์กร

๒. ข้อเสนอแนะ / แนวทางการแก้ไข

๒.๑ เห็นควรให้นักทรัพยากรบุคคลฯ เรังศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับองค์กรที่นำมาใช้กับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงและแก้ไขข้อมูลต่างๆ ให้เป็นปัจจุบัน และสอดคล้องกับนโยบายทั้งงานบริหารทรัพยากรบุคคลและนโยบายขององค์กร

๒.๒ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ประกาศใช้บางหัวข้อ เช่น **การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ** หากไม่สามารถดำเนินการได้จริง ควรทบทวนหัวข้อนโยบาย เพื่อเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสภาพขององค์กร

งานการเจ้าหน้าที่

วันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๖



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคุดยั้งบ้านโอง
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) องค์การบริหารส่วนตำบลคุดยั้งบ้านโอง จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒. การสรรหาบุคคล ต้องแสวงหากคนตามคุณลักษณะมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเลือกสรรคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

๓. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ ปรับเปลี่ยนทัศนคติให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถนำข้อมูลข่าวสารมาประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ นำมาซึ่งการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ เป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด

๕. การสรรหาตำแหน่งสายงานบริหารที่ว่าง ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกำแพงเพชรกำหนด

๖. การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกำแพงเพชรกำหนด

๗. การให้โอนและการรับโอน พนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือข้าราชการประเภทอื่นต้องเสนอเรื่องให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกำแพงเพชร โดยให้ส่วนราชการต้นสังกัดเดิมหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือส่วนราชการที่ประสงค์จะรับโอนทั้งสองแห่งประสานวันรับโอนหรือให้โอนและกำหนดวันที่รับโอนและให้โอน โดยคำสั่งให้มีผลในวันเดียวกัน เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกำแพงเพชรเห็นชอบ และออกคำสั่งรับโอนและให้โอนภายใน ๑๕ วัน นับแต่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกำแพงเพชรให้ความเห็นชอบ

๘. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการภายในและการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนด

๙. การรับสมัครเพื่อสรรหาและการเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้าง มีการประกาศทางเว็บไซต์และป้ายประชาสัมพันธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคุยบ้านโอง

๑๐. การพัฒนาบุคลากรทุกสายงาน โดยให้ได้รับการฝึกอบรมความรู้ในหลักสูตรตามสายงาน เพื่อมุ่งเน้นในการพัฒนาตามมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งแต่ละประเภท

๑๑. การจัดทำประมวลจริยธรรมเพื่อเป็นมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท และเพื่อให้การบังคับใช้มาตรการทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภทเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๑๒. ให้ผู้บังคับบัญชามอบงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย

๑๓. การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยถูกสุขลักษณะทำให้บุคลากรมีความสุข พึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายชอบ รอดกสิกรรม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคุยบ้านโอง