



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว โทร. ๐-๕๖๐๖-๕๒๕๘

ที่ พจ ๗๒๙๐๐ / -

วันที่ ๑๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว

### เรื่องเดิม

ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดพิจิตร ได้แจ้งหนังสือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Integrity and Transparency Assessment:ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นประโยชน์ในการดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยได้แจ้งรายละเอียดหลักเกณฑ์เนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน ITA เพื่อรับการประเมิน ตามตัวชี้วัดต่างๆ นั้น

### ข้อเท็จจริง

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งองค์กร รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment:ITA) ตามตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ข้อ ๒๔ การดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาวได้ดำเนินการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลส่งเสริม สนับสนุน การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความโปร่งใสและสอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานและทิศทางการปฏิรูปประเทศ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว แล้วนั้น

### ข้อเสนอแนะ

เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในองค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว จึงขอส่งรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ราย ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕-๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาววิภาญดา สุขประเสริฐ)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

- ita ๗๒๙

(นางสาวณัฐกานต์ ทีบแก้ว)  
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



(นายวิญญู เคียนยี่คิ้ว)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล



(นายรักกี้ สุขประเสริฐ)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน (๑ ต.ค.๖๕-๓๑มี.ค.๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว อำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร

\*\*\*\*\*

องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร (การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ) การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณในการดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
๑. การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้ายและกิจกรรมด้านการบริหารงานบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้อง ทันเวลา	๑. ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒  ๒. ดำเนินการสรรหาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ว่าง	ไม่ใช้งบประมาณ	- มีการดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ โดยประกาศใช้แผนฯ เมื่อวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๕  - มีการดำเนินการสรรหาบุคลากรมาทดแทนตำแหน่งที่ว่างตามกรอบอัตรากำลัง
๒. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานครูและพนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	- มีการดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานครูและพนักงานจ้าง ปีละ ๒ ครั้ง  - มีการดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานครูและพนักงานจ้าง ปีละ ๒ ครั้ง

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณในการดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
๓. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	๑. การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพและทักษะการทำงานที่เหมาะสม	ไม่ใช้งบประมาณ	- จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือมอบหมายให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมออนไลน์
	๒. กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	๓๕,๕๙๕.-	- มีการพิจารณาส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมตามสายงาน ความก้าวหน้า
	๓. ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางการพัฒนาบุคลากรในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ	ไม่ใช้งบประมาณ	- หน่วยงาน มีการประชาสัมพันธ์เส้นทางการพัฒนาบุคลากรในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ
๔. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้น ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล	๑. จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม เสมอภาค	ไม่ใช้งบประมาณ	- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะและสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาคและเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง
๕. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการ และบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ให้มีความพร้อม ที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย	๑. โครงการแข่งขันกีฬาท้องถิ่นสัมพันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ	- ยังไม่ได้ดำเนินการเนื่องจากสถานการณ์ COVID-๑๙

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณในการดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
๖. ให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรมเหมาะสมตามระเบียบและกฎหมายที่กำหนด	๑. จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	ไม่ใช้งบประมาณ	<ul style="list-style-type: none"><li>- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เป็นไปตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน ผ่านกระบวนการ คกก. พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน และรายงานการประชุม</li><li>- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เป็นไปตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน ผ่านกระบวนการ คกก. พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน และรายงานการประชุม</li></ul>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณในการดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
๗. ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมและยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	๑. โครงการเชิดชูเกียรติพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างฯ ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ ประจำปี ๒๕๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ	- ดำเนินการประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นของแต่ละรอบการประเมิน
	๒. ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุมกำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ไม่ใช้งบประมาณ	- ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว ที่ ๓๓๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕
	๓. แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล	ไม่ใช้งบประมาณ	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบถึงประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

ข้อมูลสถิติการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	จำนวนที่เข้ารับ การฝึกอบรม (ครั้ง)	ระยะเวลา
๑.	นายวิญญู เคียนยี่คิ้ว	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	-	ต.ค. ๖๔ - ก.ย. ๖๕
๒.	นายสุพล พลัง	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๒	ต.ค. ๖๔ - ก.ย. ๖๕
	<b>สำนักปลัด</b>			
๓.	นางสาวณัฐกานต์ ทีบแก้ว	หัวหน้าสำนักปลัด	-	ต.ค. ๖๔ - ก.ย. ๖๕
๔.	นางสาววิภาดา สุขประเสริฐ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๒	ต.ค. ๖๔ - ก.ย. ๖๕
๕.	นางสาวรสิตา ดารายัมฤทธิ์	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	-	ต.ค. ๖๔ - ก.ย. ๖๕
๖.	นางสาววันนิภา พรหมทอง	นิติกรปฏิบัติการ	-	ต.ค. ๖๔ - ก.ย. ๖๕
๗.	นางสาวจิตาภา ทรายน้อย	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	๓	ต.ค. ๖๔ - ก.ย. ๖๕
๘.	นางสาวปราณีต ทันนิเทศน์	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	-	ต.ค. ๖๔ - ก.ย. ๖๕
	<b>กองคลัง</b>			
๙.	นางสาวนวนานา เชียงแรง	ผู้อำนวยการกองคลัง	๒	ต.ค. ๖๔ - ก.ย. ๖๕
๑๐.	นางสาวรัชณี ทิพย์ผล	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๒	ต.ค. ๖๔ - ก.ย. ๖๕
๑๑.	นางสาวสุภิษา แก้วบวร	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ	๒	ต.ค. ๖๔ - ก.ย. ๖๕
๑๒.	นางสาววิภาดา พวงสมบัติ	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	๓	ต.ค. ๖๔ - ก.ย. ๖๕
	<b>กองช่าง</b>			
๑๓.	นายทวี ศรีอินทอง	ผู้อำนวยการกองช่าง	-	ต.ค. ๖๔ - ก.ย. ๖๕
๑๔.	นายณชน ศรีทอง	นายช่างโยธาอาวุโส	-	ต.ค. ๖๔ - ก.ย. ๖๕
	<b>กองการศึกษา ศาสนาฯ</b>			
๑๕.	นางสาวพิชญา แยมทัศน	ครู	๔	ต.ค. ๖๔ - ก.ย. ๖๕
๑๖.	นางสาวไฉนทัย ลัพบุตร	ครู	๒	ต.ค. ๖๔ - ก.ย. ๖๕
๑๗.	นางสาวสุปราณี เพ็ญคุ้ม	ครู	๒	ต.ค. ๖๔ - ก.ย. ๖๕
๑๘.	นางสาวพรชนก อินทรีย์	ครู	๔	ต.ค. ๖๔ - ก.ย. ๖๕

ร้อยละของข้าราชการที่เข้ารับการฝึกอบรมอย่างน้อยหนึ่งหลักสูตร

$$\frac{๑๑ \times ๑๐๐}{๑๘} = ๖๑.๑๑$$

๑๘

ปัญหาและอุปสรรค

๑. ประเด็นนโยบายการสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้ายและกิจกรรมด้านการบริหารงานบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้อง ทันเวลา องค์กรบริหารส่วนตำบลย่านยาวมีการดำเนินการสรรหาบุคลากรมาทดแทนตำแหน่งที่ว่างตามกรอบอัตรากำลัง แต่ยังไม่มีการมาดำรงตำแหน่งที่ว่างเนื่องจากเป็นตำแหน่งที่ขาดแคลน

๒. ประเด็นนโยบายส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย องค์กรบริหารส่วนตำบลย่านยาวยังไม่ได้ดำเนินการตามโครงการแข่งขันกีฬาท้องถิ่นสัมพันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ในพื้นที่ยังคงพบผู้ติดเชื้อและเป็นผู้สัมผัสเสี่ยงสูงเป็นจำนวนมาก

ข้อเสนอแนะ

๑. ดำเนินการสรรหาบุคลากรมาทดแทนตำแหน่งที่ว่างตามกรอบอัตรากำลัง โดยการขอใช้บัญชีให้กสธ. ดำเนินการแทน

\*\*\*\*\*