



รายงานการดำเนินการ
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ครึ่งปีแรก)
(๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย
อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
 ครั้งปีแรก ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖
 องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

ลำดับ	นโยบาย	วัตถุประสงค์	แผนดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑.	ด้านการวางแผนกำลังคน	จัดอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ และเพียงพอกับปริมาณงาน จัดทำโครงสร้างงาน ผังชั้นตอนการปฏิบัติงาน อย่างชัดเจน เพื่อสามารถอำนวยความสะดวกกับประชาชน	แผนอัตราากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	- ดำเนินการสรรหาบุคลากร เพื่อทดแทนอัตราที่ว่างได้อย่างเหมาะสม - ควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล	(๑) การจัดทำแผนอัตราากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดโครงสร้างอัตรากำลังและการจัดตำแหน่งใหม่ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ภารกิจ ปริมาณงานของหน่วยงาน ใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย ได้แก่ การวางแผนในการสรรหาบุคลากรเพื่อทดแทนอัตราที่เกี่ยวข้องอายุ ลาออกหรือโอน (ย้าย) การใช้อัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ คำนวณเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและรักษากฎเกณฑ์ที่มีความรู้ ความสามารถให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว (๒) การทบทวนและปรับปรุงแผนอัตรากำลังใหม่ ความเหมาะสมกับภารกิจและสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้มีโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสมและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการดำเนินงาน บทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย โดยการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม หรือพิจารณาขยับเล็ก ตำแหน่งที่ไม่มีความจำเป็น	

ลำดับ	นโยบาย	วัตถุประสงค์	แผนดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๒.	ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	ดำเนินการสรรหาบุคลากรตรงตาม คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตรงตามตำแหน่งสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน โดยกระบวนการที่โปร่งใสและเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance)	สรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	สรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลคำเตย (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	(๑) การบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขันกำหนด (๒) การรับโอนพนักงานส่วนตำบล พนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น หรือข้าราชการประเภทอื่น เพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่างจากการโอน การย้าย การลาออกจากการราชการ และการเกษียณอายุราชการ (๓) การรายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างและ การรับโอนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด (๔) ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างกำหนด เพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่าง	

ลำดับ	นโยบาย	วัตถุประสงค์	แผนดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๓.	การพัฒนาบุคลากร	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ทักษะ สมรรถนะตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และหน้าที่ความรับผิดชอบ เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	แผนพัฒนาบุคลากร องค์การบริหาร ส่วนตำบลคำเตย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	- ระดับความสำเร็จ ของการปฏิบัติงาน - ผลการประเมิน การปฏิบัติงานประจำปี	(๑) แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งให้ตรงกับตำแหน่งและหน้าที่ที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย (๒) การพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ ในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ตามสายอาชีพและตำแหน่งงาน ให้เป็นไปตาม แผนพัฒนาบุคลากร โดยการจัดฝึกอบรมเอง และการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม กับหน่วยงานอื่น (๓) การติดตามและประเมินผลบุคลากร ที่เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม (๔) มีการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge Management) โดยนำเอาองค์ ความรู้ในแต่ละสาขา ถ่ายทอด แลกเปลี่ยน เรียนรู้ระหว่างกัน และเก็บรวบรวมให้เป็น หมวดหมู่เพื่อสะดวกต่อการศึกษาค้นคว้าและ นำไปเผยแพร่ทางเว็บไซต์เพื่อให้บุคคลทั่วไปได้ ศึกษา (๕) นำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรอย่างเพียงพอและเหมาะสม	

ลำดับ	นโยบาย	วัตถุประสงค์	แผนดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๔.	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	นำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ในพิจารณาความดีความชอบต่าง ๆ เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การเลื่อนระดับ การต่อสัญญาจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นให้มีเหมาะสม เป็นธรรม และโปร่งใส	เสนอแบบประเมิน ปีละ ๒ ครั้ง	- การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความโปร่งใส เป็นธรรม โดยผู้รับการประเมินลงชื่อรับทราบ - ผลการประเมินทุกครั้ง - มีการกลั่นกรองผลการประเมิน - มีการปฏิบัติงานโดยคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อเกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้ - นำผลการประเมินไปใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เลื่อนระดับ การต่อสัญญาจ้าง ฯลฯ	(๑) ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีละ ๒ ครั้ง (๒) มีการกลั่นกรองผลการประเมิน (๓) นำผลการประเมินไปใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เลื่อนระดับ การต่อสัญญาจ้าง ฯลฯ	

ลำดับ	นโยบาย	วัตถุประสงค์	แผนดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๕.	การส่งเสริมจริยธรรม และรักภวณย	- เพื่อให้บุคลากรยดถือ มาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรมเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็น เครื่องมืออากำกับความ ประพถดิดิ ดำเนินการเป็นไป ตามกฎหมาย - สร้างจิตสำนึกทางคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการที่ดี ให้กับพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำและพนักงาน จ้าง	- จัดทำประกาศ หลักเกณฑ์ เกี่ยวกับจริยธรรม	- การปฏิบัติงานเป็นไป ตามแผนการดำเนินงาน มีความ ถูกต้อง ครบถ้วน ตามระเบียบที่กำหนด - ประชาสัมพันธ์ประกาศ หลักเกณฑ์หรือนโยบาย ทางเว็บไซต์เพื่อให้ ประชาชนทั่วไประับทราบ	(๑) ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วน ตำบลค่าย (๒) นโยบายมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและข้อบังคับว่าด้วยจรรยา ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลค่าย (๓) แผนป้องกันการทุจริตขององค์การบริหารส่วน ตำบลค่าย เพื่อใช้เป็นแผนการดำเนินงานในการ ป้องกันและแก้ไขปัญหการทุจริตของหน่วยงาน (๔) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรประพฤติ ปฏิบัติตามประกาศคุณธรรมจริยธรรม วินัย ของข้าราชการ และมีส่วนร่วมในกิจกรรม ตามแผนการป้องกันการทุจริตขององค์การบริหาร ส่วนตำบลค่าย (๕) ผู้บังคับบัญชาขออย่างเป็นทางการ เป็นธรรม ไม่เลือก ปฏิบัติ ตลอดจนควบคุมกำกับดูแลติดตาม ความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้บุคลากร ปฏิบัติตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	

ลำดับ	นโยบาย	วัตถุประสงค์	แผนดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๖.	ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	เพื่อให้บุคลากรเห็นความก้าวหน้าในอาชีพ และมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม ก่อให้เกิดการกระตุ้นการพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในอาชีพ รวมทั้งเพื่อเป็นการดึงดูด จูงใจและรักษามูลค่าบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรตลอดไป	ประชาสัมพันธ์แผนเผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพให้ข้าราชการทราบ	- แผนเส้นทางความก้าวหน้าทางสายอาชีพทุกตำแหน่ง - บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/ปี	(๑) มีแผนเส้นทางความก้าวหน้าทางสายอาชีพของบุคลากรทุกประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง และแจ้งบุคลากรทุกตำแหน่งรับทราบและเผยแพร่ลงเว็บไซต์ของหน่วยงาน (๒) ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน (๓) สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรตามตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบและสอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร	

ลำดับ	นโยบาย	วัตถุประสงค์	แผนดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๗.	การพัฒนาคุณภาพชีวิต	เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และสร้างคามพึงพอใจให้ ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคณติ คนเก่ง และทำคุณประโยชน์ไว้กับองค์กร	จัดกิจกรรมสร้าง ความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานครู ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้าง	- ความพึงพอใจของ บุคลากรที่มีต่อหน่วยงาน - อัตราการย้าย หรือ ลาออกน้อยลง - มีการประกาศรายชื่อ พนักงานส่วนตำบลที่มี ผลการประเมินผลการ ปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับ ดีเด่น เพื่อเป็นขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติ ราชการต่อไป	(๑) ปรับปรุงสภาพแวดล้อม จัดสถานที่ทำงาน ให้สะอาด ปลอดภัยเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน (๒) มีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการ ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอ (๓) กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีร่วมกัน ระหว่าง เช่น จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เนื่อง ในโอกาสสำคัญต่าง ๆ กิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น การแสดงมหรสพจิต สำหรับผู้เกษียณอายุราชการ (๔) มีเครื่องมือในการดับเพลิงไว้ในอาคารอย่าง เพียงพอ (๕) มีสถานที่ออกกำลังกายเพื่อสุขภาพกายและ สุขภาพ จิตที่ดี (๖) มีสวัสดิการของข้าราชการตามสิทธิที่มี เช่น ค่าศึกษาบุตร ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล เงินรางวัลประจำปี (โบนัส) (๗) มีสวัสดิการบ้านพักข้าราชการ เพื่อบรรเทา ความเดือดร้อนเรื่องที่อยู่อาศัยและลดค่าใช้จ่าย ให้กับพนักงานส่วนตำบลผู้มีสิทธิ	