



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว โทร. ๐ ๗๗๘๒ ๖๘๔๓

ที่ รน ๗๒๐๐๑/- วันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้วผ่านปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว ได้ประกาศนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้วที่ชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม และทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมทั้งเพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity Transparency Assessment: ITA) ข้อ ๐๒๘ รายงานผลการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี นั้น

บัดนี้ ได้สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ แล้ว ขอรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้และเห็นควรพิจารณาประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ).....

(นางสาวประภาพร มากเสมอ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดฯ.....

(ลงชื่อ).....

(นางสาวประภาพร มากเสมอ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ รักษาการแทน

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดฯ.....

(ลงชื่อ).....

(นายสยาม จอมเทพมาลา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว

(ลงชื่อ).....

(นายเจษฎา ชูชาติ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว อำเภอละอุ่น จังหวัดระนอง

ประเด็นนโยบาย/ แผนงานดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑.ด้านการสรรหา ๑.๑จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับขององค์การบริหารส่วนตำบล	โครงสร้างส่วนราชการสอดคล้องกับปริมาณงานภารกิจหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ	ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดโครงสร้างส่วนราชการใหม่ จากสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระนอง ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔	
๑.๒ จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงานการจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ	อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณ ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ และภาพรวมในองค์กร ไม่มีตำแหน่งว่างในกรอบอัตรากำลัง การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	๑.ดำเนินการร้องขอให้ กสธ.ดำเนินการสอบแข่งขันแทนในตำแหน่งที่ว่าง ดังนี้ ๑.๑ ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา ๑.๒ ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา ๑.๓ ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา ๒. ประกาศรับโอน (ย้าย)พนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการท้องถิ่น และข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ในตำแหน่ง ผช.นายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา ๓.สรรหาพนักงานจ้างโดยวิธีการประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาเป็นพนักงานจ้างในตำแหน่งที่ว่างการรับสมัคร ระหว่างวันที่ ๒๒-๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๔	

ประเด็นนโยบาย/ แผนงานดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑.ด้านการสรรหา ๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง	เพื่อให้มีบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตามการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล	การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีจำนวนอัตรากำลังครบตามแผนอัตรากำลัง	๑. ประกาศสรรหาพนักงานจ้างโดยวิธีการประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาเป็นพนักงานจ้างในตำแหน่งที่ว่างการรับสมัคร ระหว่างวันที่ ๒๒-๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๔ ในตำแหน่ง ผช.นายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่ง ผช.จพง.จัดเก็บรายได้ ๑ อัตรา ตำแหน่ง ผช.จพง.ธุรการ ๑ อัตรา ได้ดำเนินการเสร็จสิ้นกระบวนการและออกคำสั่งแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕	
๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร	เพื่อแต่งตั้งบุคคลเป็นคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง	แต่งตั้งบุคคลเป็นคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง จำนวน ๑ คณะ	ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง ตามคำสั่ง อบต. บางแก้ว ที่ ๓๑๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๔	
๒.ด้านการพัฒนา ๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ตามสายงานตำแหน่งครบทุกตำแหน่งเป็นระบบ ทัวถึง	ร้อยละ ๕๐ ของบุคลากรทั้งหมด เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งตามแผนพัฒนาบุคลากร	มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ	
๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร	เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง	จำนวนบุคลากรในองค์กรทราบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของแต่ละสายงานทุกสายงาน	มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากร	

ประเด็นนโยบาย/ แผนงานดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๓.ด้านการธำรง รักษาไว้ และแรงจูงใจ ๓.๑ ประชาสัมพันธ์และ เผยแพร่เส้นทาง ความก้าวหน้าในสายงาน ตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	เพื่อให้บุคลากรได้ใช้สร้าง เส้นทางความก้าวหน้าในสาย งานของตนเอง	จำนวนครั้งที่ดำเนินการ ประชาสัมพันธ์	-มีประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว	
๓.๒ ดำเนินการบันทึกแก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรใน ระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากร ท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	เพื่อให้มีข้อมูลบุคลากรที่ต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน เป็นไป ตามระเบียบฯ ที่เกี่ยวข้อง และ สามารถตรวจสอบได้	บันทึกข้อมูลบุคลากรในระบบ ศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วน และ เป็นปัจจุบัน	ดำเนินการปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบฯดังกล่าว ตามระยะเวลาที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด ทุกระยะเวลาที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด ทุกระยะแล้วเสร็จตามที่กำหนดไว้	
๓.๓ จัดให้มีกระบวนการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ราชการที่เป็นธรรม เสมอ ภาค และสามารถตรวจ สอบได้	เพื่อให้การประเมินผล การปฏิบัติการปฏิบัติงาน ราชการที่เป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	กระบวนการประเมินผลการ ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเป็นธรรม โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการให้ เป็นไปตามระเบียบฯ	มีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานจนถึง คณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติ ราชการ ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคนเป็น ธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง	

ประเด็นนโยบาย/ แผนงานดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๓.ด้านการธำรง รักษาไว้ และแรงจูงใจ ๓.๔ ดำเนินการพิจารณา ความดีความชอบการปฏิบัติ หน้าที่ราชการประจำปี	เพื่อยกย่องชมเชยแก่บุคลากร ดีเด่นด้านการปฏิบัติงานและ คุณประโยชน์ต่อสาธารณชน	บุคลากรดีเด่นในองค์กรได้รับการ เปิดเผยต่อสาธารณชนตามโอกาส ต่างๆ	-ไม่มีการดำเนินการ	
๓.๕ จัดให้มีการพัฒนา คุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการ ทำงาน ด้านความปลอดภัย ในการทำงาน และด้านการ มีส่วนร่วมในการทำงาน	เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้ บุคลากรและเกิดความรัก ความทุ่มเทกำลังกายกำลังใจให้ องค์กร และสร้างความมั่นใจ ให้กับบุคลากรในความ ปลอดภัยในการทำงาน	จำนวนผลการปฏิบัติงานดี สำเร็จ ทันเวลาที่กำหนด ความผิดพลาด ในการทำงานมีน้อย	-แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน -มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่าง ครบถ้วน -จัดให้มียา เวชภัณฑ์สำหรับปฐมพยาบาลเบื้องต้น -จัดให้มีกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์	
๔.ด้านคุณธรรมจริยธรรม และวินัยข้าราชการ ๔.๑ แจ้งให้บุคลากรใน สังกัดรับทราบถึงประมวล จริยธรรมข้าราชการส่วน ท้องถิ่นและข้อบังคับว่าด้วย จรรยาข้าราชการส่วน ท้องถิ่น	เพื่อให้บุคลากรยึดถือเป็น แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่อง กำกับความประพฤติของตน	จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการ ปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร	-ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบมาตรฐานคุณธรรม คุณธรรม จริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วน ท้องถิ่นและข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการส่วน ท้องถิ่น	

ประเด็นนโยบาย/ แผนงานดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็น ธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมถึง การควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบและ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานให้ ตรงตามสายงานและหน้าที่ ความรับผิดชอบเป็นไปตาม ขั้นตอนสายการบังคับบัญชา	จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการ มอบหมายงานที่ไม่เป็นธรรมใน การปฏิบัติหน้าที่	-ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบของ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ๑.สำนักปลัด คำสั่ง อบต.บางแก้ว ที่ ๓๘๖/๒๕๖๓ ลว. ๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ ๒.กองคลัง คำสั่ง อบต.บางแก้ว ที่ ๒๘๓/๒๕๖๓ ลว. ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓ ๓.กองการศึกษาฯ คำสั่ง อบต.บางแก้ว ที่ ๓๔๔/๒๕๖๒ ลว. ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓ ๔. กองสาธารณสุขฯ คำสั่ง อบต.บางแก้ว ที่ ๓๗๑/๒๕๖๒ ลว. ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๒ ๕. กองช่าง คำสั่ง อบต.บางแก้ว ที่ ๓๗๒/๒๕๖๒ ลว. ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๒	

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

- ๑.ระเบียบและหนังสือสั่งการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล มีการปรับปรุงแก้ไขอยู่บ่อยๆ
- ๒.ข้าราชการได้รับการฝึกอบรมไม่ครบตามสายงาน

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

-ให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือจังหวัดจัดฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของอปท.ทุกสายงาน