สำเนาคู่ฉบับ

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสือ (งานการเจ้าหน้าที่)
ที่ มค ๗๗๙๐๑ / ๓๘๗ **วันที่** ๘ ตุลาคม ๒๕๖๔
เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสือ

เรื่องเดิม ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสือ ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสือ เพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานหน่วยงานภาครัฐ (Integrity Transparency Assessment : ITA) องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสือ จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลและกรอบอัตรากำลัง นั้น

ข้อเท็จจริง เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสือ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งองค์กร รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานหน่วยงานภาครัฐ (Integrity Transparency Assessment : ITA) องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสือ จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลและกรอบอัตรากำลังดังนี้

๑. จะพิจารณาวางแผนอัตรากำลังสอดรับกับภารกิจหน้าที่ขององค์กร ตอบสนองตามความจำเป็น และความเหมาะสม คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของราชการ

๒. มีความโปร่งใสทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ เพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสือ

๔. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาไปสู่เป้าหมายและวิสัยทัศน์การพัฒนา

๖. ให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรมเหมาะสมตามที่ระเบียบกฎหมาย

๗. ให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

งานการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสือ ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ แล้ว จึงขอรายงานผลการดำเนินการตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา ด้านการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ยังไม่ได้รับการอบรมครบทุกตำแหน่ง เพราะเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ที่สามารถแพร่กระจายได้เร็วและมีโอกาสทำให้ติดเชื้อได้ง่าย กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น /หน่วยงานหรือสถาบันทางการศึกษางดจัดกิจกรรมการประชุม การสัมมนา การจัดกิจกรรมต่างๆ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสือจึงไม่สามารถส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมได้ตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีได้

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข หากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น /หน่วยงานหรือสถาบันทางการศึกษา จัดกิจกรรมการประชุม การสัมมนา หรือการประชุมอบรมต่างๆ จึงขออนุญาตให้ท่านผู้บังคับบัญชาองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสือได้อนุญาตให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าร่วมอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและดำเนินการตามแผนฯให้สอดคล้องกับความจำเป็นเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ลงชื่อ

(นางสุธาสินี ชิณศรี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

- ความเห็นของหัวหน้าส่วน .....

.....

ลงชื่อ

(นางสิริญญา สุคำภา)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสือ

รักษาการหัวหน้าสำนักปลัด

- ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสือ .....

.....

ลงชื่อ

(นางสาวรุ่งอรุณ ทุมมาลา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสือ

- ข้อพิจารณาสั่งการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสือ

.....

.....

ลงชื่อ

(นางสาวรุ่งอรุณ ทุมมาลา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสือ ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสือ

.....ปลัด อบต.

.....รองปลัด อบต.

.....หัวหน้าสำนัก/ส่วน/กอง

.....หัวหน้างาน

.....ร่าง/พิมพ์

แบบรายงานการดำเนินการ
นโนบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

งานบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสือ
อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสือ อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ข้อเสนอแนะ
๑. ด้านการสรรหา	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	มีความเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเสือ	ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – พ.ศ. ๒๕๖๖)	
	๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีโครงสร้างการบริหารงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน	ดำเนินการขอให้ กสถ.ดำเนินการสอบทดแทนในตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ประกาศรับโอนย้าย ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ตำแหน่ง นายช่างโยธา	
๒. ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง	๒.๑ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง	มีความเหมาะสมกับตำแหน่ง	ไม่มีการดำเนินการ	
	๒.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร	-	ไม่มีการดำเนินการ	
	๒.๓ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้น	-	ไม่มีการดำเนินการ	
๓. ด้านการพัฒนา	๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและดำเนินการตามแผนฯให้สอดคล้องกับความจำเป็น	บุคลากรมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น	มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ ๒๕๖๔ – พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ข้อเสนอแนะ
	๓.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	มีความรู้ ความสามารถกับตำแหน่ง	มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากรฯ	
	๓.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E -Learning	เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากร	ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E –Learning ในวิชาความรู้ทั่วไป	
๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๔.๑ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานในแต่ละตำแหน่ง	หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสารารถในตำแหน่งตามสายงาน	
	๔.๒ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	บุคลากรมีแรงจูงใจมากขึ้น	หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบพร้อมทั้งติดตามและนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนาและจัดให้มีขั้นพื้นฐานของพนักงาน	
๕. ด้านการธำรง รักษาไว้ และแรงจูงใจ	๕.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	บุคลากรมีแรงจูงใจมากขึ้น	หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ข้อเสนอแนะ
	๕.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	ระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้องครบถ้วนและปัจจุบัน	หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าวตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดทุกระยะ แล้วเสร็จที่กำหนดไว้	
	๕.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบ	เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแล กำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานจนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการในความรู้ ทักษะและสมรรถนะทุกคนอย่างเป็นธรรมเสมอภาคและเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	
	๕.๔ จัดให้มีการพัฒนาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการ คกก.พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนและรายงานการประชุมดังกล่าว	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ข้อเสนอแนะ
	๕.๕ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชยแก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณ	บุคลากรมีแรงจูงใจมากขึ้น	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	
	๕.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	บุคลากรมีแรงจูงใจมากขึ้น	มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน จัดให้มียาเวชภัณฑ์สำหรับการปฐมพยาบาลเบื้องต้น จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณ จัดกิจกรรมแข่งขันกีฬาและกิจกรรมวันสำคัญต่างๆภายในองค์กร จัดกิจกรรมรับประทานอาหารกลางวันร่วมกัน	
๖. ด้านคุณธรรม จริยธรรมและวินัยข้าราชการ	๖.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีจรรยาบรรณที่ดีขึ้น	ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	
	๖.๒ ให้ผู้บังคับมอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติรวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	เพิ่มการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ข้อเสนอแนะ
	๖.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ –พ.ศ. ๒๕๖๖	ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีจรรยาบรรณที่ดีขึ้น	มีการดำเนินการตามแผนโดยสรุปรายงานผลการดำเนินการแผนส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชั่น	