



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลก้ามปู

ที่ มคต๒๒๐๑/ ๒๘๗

วันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลก้ามปู

๑. เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลก้ามปู ได้จัดทำนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้ได้รับทราบถึงระเบียบ แบบแผนของทางราชการหลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนท้องถิ่น นั้น

๒. ข้อเท็จจริง

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ -๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) องค์การบริหารส่วนตำบลก้ามปู จึง กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ หน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับมีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุ เป้าประสงค์ต่อไป ดังนี้

๑. นโยบายวางแผนกำลังคน
๒. นโยบายการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน
๓. นโยบายการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
๔. นโยบายการพัฒนาบุคลากร
๕. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๖. นโยบายการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน
๗. นโยบายการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๘. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๓. ข้อพิจารณา เพื่อให้การปฏิบัติ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นไปตามเป้าหมายนโยบายที่

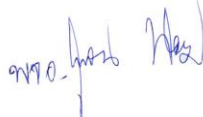
วางไว้ และการปฏิบัติเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕ และทั้งนี้ได้นำผลการดำเนินงานตามประกาศนโยบายมาสรุปปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะตามรายละเอียดแนบท้ายนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ



(ลงชื่อ)ผู้รายงาน

(นางสาวรวัญ บุญประกอบ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



(ลงชื่อ) ...พ.จ.อ.....

(เทวิน พันธุ์งาม)
หัวหน้าสำนักปลัดอบต



(ลงชื่อ)

(นางสาวสุพรรณิ อันทรินทร์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลก้ามปู

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

- ทราบ

-



(ลงชื่อ)

(นายอดิศักดิ์ คุณโน)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลก้ามปู

การดำเนินงานตามนโยบายทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลก้ามปู อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

๑.นโยบายการวางแผนอัตรากำลัง

รายการ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
นโยบายการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	<p>๑.ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลก้ามปู ในการวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานอบต. ในแต่ละส่วนราชการและนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ อบต.ก้ามปู พิจารณา</p> <p>๒.ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การกำหนดจำนวน/ตำแหน่ง เพิ่ม หรือลดจำนวนตำแหน่งเสนอต่อคณะกรรมการพนักงาน อบต. จังหวัด เช่น การปรับปรุงตำแหน่ง สำหรับพนักงาน อบต. ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ / พนักงานจ้าง การปรับเปลี่ยนตำแหน่ง เช่นการปรับพนักงานจ้างทั่วไป เป็นภารกิจเป็นต้น</p>	ไม่ใช้งบประมาณ	- ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ โดยการกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการตามประกาศ ก.อบต.และกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการทั่วไปให้สอดคล้องกับปริมาณงาน อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ	เป็นการวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับปริมาณงานในปัจจุบันและเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน ภารกิจถ่ายโอน จากส่วนกลาง ปฏิบัติงานเร่งรัดตามหนังสือสั่งการ

๒.นโยบายการบรรจุและแต่งตั้ง

รายการ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
นโยบายการบรรจุและแต่งตั้ง	<p>๑.มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด</p> <p>๒.สรรหาพนักงานส่วนตำบลตามกรอบระยะเวลาในการสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง ตามระเบียบ/ประกาศ/มติ ผก.อบต.จังหวัด) อย่างชัดเจน</p> <p>๓.มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง</p> <p>๔.แผนและสามารถสรรหาพนักงานจ้างตามกรอบอัตรากำลัง</p>	ไม่ใช้งบประมาณ	-การขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้จากบัญชีของคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขัน (กสอ.)	เป็นการสรรหาบุคลากรมาดำรงตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลังเพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ไม่เกิดความเสียหายต่อทางราชการ

๓.นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

รายการ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>นโยบายการประเมินผล การปฏิบัติงาน</p>	<p>๑.ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติราชการ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง</p> <p>๒.KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของแต่ละตำแหน่ง แต่ละกอง/ส่วน เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลที่มีทักษะหรือสมรรถนะ เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และเป็นเงื่อนไขในการ กำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น</p> <p>๓.ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้ อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของ ข้าราชการใน แต่ละตำแหน่งและเป็นการส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงาน อดต.ให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและแข่งขันกันด้วยผลงาน</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>-การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ รอบการประเมิน การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑ เลื่อนวันที่ ๑ เมษายน ครั้งที่ ๒ เลื่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ของงบประมาณประจำปี คือประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๕</p>	<p>เป็นการประเมินผลอย่างเป็นธรรมจาก ผู้บังคับบัญชา และคณะกรรมการ กลั่นกรองเนื่องจากพิจารณาตามเอกสาร ตัวชี้วัดตามผลการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติจริง และกลั่นกรองคะแนนในรูปแบบ คณะกรรมการ รวมทั้งการพิจารณาการ เลื่อนขั้นเงินเดือนก็อยู่ในรูป คณะกรรมการ และผลการปฏิบัติงาน การขาด การลา มาสาย และความ ประพฤติผิดวินัยมาพิจารณาร่วม</p>

๔.นโยบายการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

รายการ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้ ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
นโยบายการส่งเสริม จริยธรรมและรักษาวินัย ของบุคลากรใน หน่วยงาน	๑.พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ร้อยละ ๘๐ ให้รับทราบหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมและ การรักษาวินัย ๒.อบต.ได้จัด/เข้าร่วมโครงการกิจกรรมหรือส่ง บุคลากรเข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับจริยธรรมและการ รักษาวินัย ๓.จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับจริยธรรมและ การรักษาวินัยของพนักงานไม่เกิน ๓ เรื่อง ต่อไป ๔.แผนส่งเสริมคุณธรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	- ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรร่วมกิจกรรมโครงการ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กรปฏิบัติตาม ระเบียบกฎเกณฑ์	เป็นการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ในองค์กร

๕.นโยบายการสรรหาคนดีและคนเก่ง

รายการ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ที่ใช้ ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
นโยบายการสรรหาคนดี และคนเก่ง	๑.อบต.มีประกาศรับสมัครพนักงานจ้างในระบบเปิด และการรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามประกาศ หลักเกณฑ์ ก.อบต. ๒.การคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่ กับการเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะ เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส	ไม่ใช้ งบประมาณ	- การประกาศสรรหาบุคลากรที่ว่างตามภารกิจงาน	เป็นการส่งเสริมและคนดีคนเก่งให้มี คุณธรรม

๖.นโยบายการพัฒนาบุคลากร

รายการ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
นโยบายการพัฒนาบุคลากร	๑.พนักงานส่วนตำบลทุกสายงานได้รับการเข้ารับการพัฒนาความรู้ฝึกอบรมอย่างน้อยร้อยละ ๘๐	ไม่ใช้งบประมาณ	- จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและหน่วยงานจัดฝึกอบรมเองเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน สร้างความสามัคคีในองค์กรในการทำงานร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้นอกสถานที่	สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด ๑๙ ทำให้การส่งเสริมบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมไม่เป็นไปตามนโยบายและแผนการพัฒนาบุคลากร

๗.นโยบายการสร้างความก้าวหน้าในสายงาน

รายการ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
นโยบายการสร้าง ความก้าวหน้าในสายงาน	๑.การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบลที่มีประสิทธิภาพ ๒.จัดทำและแจ้งเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานให้พนักงานส่วนตำบลในหน่วยงานได้รับทราบ ๓.มีการยกย่องชมเชย ให้รางวัลบุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ	- จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับ การย้ายเปลี่ยนสายงานการคัดเลือกกรณีต่าง ๆ ที่เป็นเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน	สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด ๑๙ ทำให้การส่งเสริมบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมไม่เป็นไปตามนโยบายและแผนการพัฒนาบุคลากร

๘.นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต

รายการ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต	<p>๑.จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชย บุคลากร เช่น การคัดเลือก พนักงานส่วนตำบลดีเด่น พนักงานครู อบต. พนักงานจ้างดีเด่น</p> <p>๒.จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ</p> <p>๓. ให้สิ่งจูงใจ ปรับปรุงระบบสวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ</p>	ไม่ใช้งบประมาณ	<p>- จัดโครงการยกย่องเชิดชูคนดี มีคุณธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕</p> <p>- จัดกิจกรรมวันคล้ายวันเกิดของบุคลากรในองค์กร</p> <p>- ส่งเสริมกิจกรรมบิณฑบาตวันหนึ่งทุกวันพุธ เพื่อให้องค์กรที่น่าอยู่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน</p>	<p>- โครงการที่ดี สร้างกำลังใจให้กับผู้ที่ได้รับใบประกาศ และกระตุ้นให้บุคลากรในสังกัดพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น</p> <p>- บุคลากรให้มีความร่วมมือในกิจกรรมเป็นอย่างดี</p> <p>-บุคลากรให้ความร่วมมือมีกิจกรรมร่วมกันเกิดความสามัคคี และส่งผลให้องค์กรน่าอยู่</p>

ปัญหาและอุปสรรค

กิจกรรมและโครงการที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลไม่เป็นไปเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินการตามนโยบายด้านต่างๆ ของนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลก้ามปู จะเห็นได้ว่าการดำเนินการครบทุกนโยบายที่ได้กำหนดไว้ ทำให้พนักงานทุกคนมีขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองเพื่อให้งานออกมาได้ดีที่สุดสามารถตอบสนอง

