



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านอ้น อำเภองาว จังหวัดลำปาง

ที่ ลป ๗๕๖๐๑/.....

วันที่ ๓/ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านอ้น

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านอ้น ได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขึ้นเพื่อเป็นการกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่ง โดยสอดคล้องกับแผนอัตรากำลังสามปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) และแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) นั้น

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านอ้น ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ จึงขอรายงานผลการดำเนินงานให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในคราวต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ)

(นางวนิชยา รัฐพิทักษ์วงศ์)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

- รับทราบ

(ลงชื่อ)

(น.ส.ธามวดี สุวรรณเก)

หัวหน้าสำนักปลัด

- ทราบ

(ลงชื่อ)

(น.ส.ธามวดี สุวรรณเก)

หัวหน้าสำนักปลัด รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านอ้น

(ลงชื่อ)

(นางอำพร คิตตายุ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านอ้น

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านอ้น อำเภอวัง จังหวัดลำปาง

ประเด็น/นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑.นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง	๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑.๑.๑ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ไม่มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เนื่องจากจำนวนบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีเพียงพอกับปริมาณงานและภารกิจของอบต.ที่ต้องดำเนินการแล้ว สรุป ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ -ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล รวม ๑๘ ตำแหน่ง จำนวน ๑๘ อัตรา มีคนครอง ๑๕ อัตรา ตำแหน่งว่าง ๓ อัตรา -ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป รวม ๘ ตำแหน่ง จำนวน ๘ อัตรา ๑.๑.๒. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ (รอบเดือนมิถุนายน ๒๕๖๕) ให้มีส่วนราชการ ได้แก่ - สำนักปลัด - กองคลัง - กองช่าง - หน่วยตรวจสอบภายใน	ไม่มี	ไม่มี

	๑.๒ การจัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการพนักงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอน(ย้าย)	๑.๒.๑ รับโอน(ย้าย) นางสาวธามวดี สุวรรณเกตุ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองชุมตาบ อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม เพื่อบำบัดตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.บ้านอ้อน อำเภองาว จังหวัดลำปาง ๑.๒.๒ โอน(ย้าย) นางอรุณี เครือระยา ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ โอน(ย้าย) ไปดำรงตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ เทศบาลตำบลหลวงใต้ อำเภองาว จังหวัดลำปาง ๑.๒.๓ บรรจุแต่งตั้ง นายเมธาวิทย์ แก้ววงศ์ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ จากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ตามประกาศคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๕ ๑.๒.๔ จัดทำประกาศประชาสัมพันธ์การรับโอน(ย้าย) ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นมาทดแทนตำแหน่งว่าง ๑.๒.๕ การขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ที่สูญหายไป ตามประกาศ ของ (กสอ.) ตำแหน่ง นักวิชาการเงิน และบัญชี ๑.๒.๖ การยื่นคำร้องให้ กสอ.เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน ตำแหน่งสายงานประเภทวิชาการ ตำแหน่ง วิศวกรโยธา	-รายงานผู้ปฏิบัติที่ได้รายงานให้ กสอ. ดำเนินการ ไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่ง	-ก.อบต.ควรมีมาตรการ หรือ แนวทางแก้ไขในการสรรหาตำแหน่งว่าง
--	--	--	--	--

	๑.๓ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	๑.๓.๑ เลื่อนระดับพนักงานส่วนตำบล รายงานสารวัตรนา พรหมเสน ตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน เลื่อนระดับให้สูงขึ้นเป็นระดับชำนาญงาน	ไม่มี	ไม่มี
๒.นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯให้สอดคล้องตามความจำเป็น	-มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรในอบต.บ้านอ่อน ได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ปรับเปลี่ยนทัศนคติให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถนำข้อมูลข่าวสารมาประมวลความรู้ในด้านต่างๆ นำมาซึ่งการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ	-ในช่วงของการระบาดโควิด-๑๙ ทำให้การจัดฝึกอบรมหรือการพัฒนาบุคลากรมีความคลาดเคลื่อนจากแผนที่ตั้งไว้	-ควรมีแผนการปรับปรุงระหว่างปีรวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาทุกสายงานอย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร
	๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	-มีการวางแผนและพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้า ในแผนพัฒนาบุคลากร ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ สรุปได้ดังนี้ สรุปร้อยละการเข้ารับการอบรมประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๕ -มีคนครองตำแหน่ง ๑๕ สายงาน -เข้ารับการฝึกอบรมประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๑๓ สายงาน คิดเป็นร้อยละ $\frac{๑๓}{๑๕} \times ๑๐๐ = ๘๖.๖๗\%$ ๑๕	ไม่มี	ไม่มี

	๒.๓ ดำเนินการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะและสมรรถนะ	-หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน -หน่วยงานจัดทำประมวลจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และมีแนวโน้มในการปฏิบัติอย่างชัดเจน มีการดำเนินโครงการอย่างเป็นรูปธรรม เช่นการฝึกอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรในสำนักงาน อบต.บ้านออน -หน่วยงานจัดทำประกาศ เรื่องนโยบายไม่รับของขวัญ (No gift policy) -หน่วยงานจัดทำเอกสารเผยแพร่ ในเรื่อง การรักษาวินัย -หน่วยงานประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริต -หน่วยงานมีการมอบหมายงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการกำกับดูแลผู้บังคับบัญชาตามระเบียบ วินัยของข้าราชการ	ไม่มี	ไม่มี	-ควรมีการปรับปรุงแผนงานหรือกิจกรรมในการดำเนินการตามประมวลจริยธรรมที่เห็นรูปธรรมให้ชัดเจน
	๒.๔ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรมจริยธรรมและป้องกันการทุจริตประจำปี				
	๒.๕ ดำเนินการฝึกอบรมและศึกษาดูงานประจำปี		-	-	-
๓.นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ	๓.๑ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (HR) ให้ถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน			ไม่มี	ไม่มี

	๓.๒ ดำเนินการจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ที่ทันสมัยและเหมาะสมกับการปฏิบัติงานให้ครบตามจำนวนบุคลากร	-หน่วยงานดำเนินการสำรวจและจัดซื้อครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ที่ทันสมัยและเหมาะสมกับการปฏิบัติงานให้บุคลากรในองค์ได้ปฏิบัติงานตามจำนวนบุคลากรในสังกัด	ไม่มี	ไม่มี
๔.นโยบายด้านสวัสดิการ	๔.๑ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	-หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้งติดตาม และนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนาและจัดให้มีขึ้นพื้นฐานของพนักงาน	ไม่มี	ไม่มี
	๔.๒ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติงานที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	-การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พนักงานจ้าง เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด -พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน ประจำปีให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ราชการ ผ่านกระบวนการ คกก.พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ตามคำสั่งและรายงานการประชุม เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด	ไม่มี	ไม่มี
	๔.๓ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงานด้านการทำงานมีส่วนร่วมในการทำงาน	-จัดให้มีอุปกรณ์พื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน -จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล -จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ กิจกรรม ๕ ส. สร้างเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย ทำให้	ไม่มี	ไม่มี

		บุคลากรมีความสุข พึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน มีการปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ทำงานให้หน้า อยู่		
	๔.๔ หน่วยงานยื่นเสนอขอรับการประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติ ราชการเพื่อเสนอขอรับเงินรางวัลประจำปี	-	-	-

(ลงชื่อ)

 (นางวณิษา รัฐพิทักษ์วงศ์)
 นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ