บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลชอนม่วง **โทร.**๐๓๖-๗๗๖๗๒๓

ที่ ๑๙ / ๒๕๖๕ **วันที่** ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชอนม่วง

ตามที่ สำนักงานปลัด ได้ดำเนินการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านโครงสร้างการบริหาร การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง ระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาฝึกอบรมบุคลากร และเพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรต่อไป นั้น

บัดนี้ การดำเนินตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ได้เสร็จสิ้นแล้ว ดังนั้น สำนักงานปลัด จึงขอรายงานการดำเนินงานพร้อมทั้งปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชอนม่วงทราบ รายละเอียดตามเอกสารแนบมาพร้อมบันทึกข้อความฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสุรัญญา แพรเมือง)
นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็น.....

(นางสาวกานต์พิชชา ปานถม)
หัวหน้าสำนักปลัด
วันที่.....๑๐.....ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๕

ความเห็น.....

(นางสาวณัฐณิชาช์ มโหฬาร)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลชอนม่วง
วันที่.....๑๐.....ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๕

ความเห็นของนายก อบต.....

(นายกวี เพชรพราว)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชอนม่วง
วันที่.....๑๐.....ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๕

Scanned with CamScanner

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลชอนม่วง อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑.ด้านการสรรหา	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับขององค์การบริหารส่วนตำบลชอนม่วง	-ดำเนินการตามแผนอัตรากำลังสามปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	การวางแผนอัตรากำลังต้องควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี เป็นไปตามตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วน-ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒	ควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังเพื่อให้เป็นปัจจุบัน
	๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	-ไม่มีการดำเนินการ	ตำแหน่งที่ร้องขอให้ กสถ. เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันไม่สามารถสรรหาโดยวิธีการรับโอนได้	ควรสรรหาโดยวิธีการรับโอนก่อน
	๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น	-ไม่มีการดำเนินการ	การสรรหาโดย กสถ. สรรหา ยังไม่มีผู้สนใจ	กระบวนการสรรหา ต้องมุ่งเน้นความโปร่งใส เป็นธรรม และเสมอภาค เพื่อให้ได้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง

Scanned with CamScanner

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
	๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร	-ไม่มีการดำเนินการ	-	-
	๑.๕ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	-ไม่มีการดำเนินการ	-	-
๒.ด้านการพัฒนา	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและดำเนินการตามแผน ฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	-มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๕ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร	การพัฒนาบุคลากรไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด ทำให้พนักงานไม่สามารถเข้าร่วมโครงการ/จัดกิจกรรมได้ครบตามเป้าประสงค์	ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการเข้าร่วมโครงการอบรมให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรต่อไป เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน
	๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	-มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากร	การพัฒนาบุคลากรไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา ทำให้พนักงานไม่สามารถเข้าร่วมโครงการ/จัดกิจกรรมได้ และบางโครงการยังไม่เปิดอบรมตามแผนงาน	ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการเข้าร่วมโครงการอบรมให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรต่อไป เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Scanned with CamScanner

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
	๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning	-ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง	ยังไม่มีพนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕	-
	๒.๔ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	-หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งสายงาน	-	๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องเป็นไปด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส ๒. ผู้บังคับบัญชาต้องสามารถให้คำแนะนำคำปรึกษาในการปฏิบัติงานผู้ใต้บังคับ บัญชาได้
	๒.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	-หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากรสวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้งติดตาม และนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนาและจัดให้มีขั้นพื้นฐานของพนักงาน	สร้างความรู้ ความเข้าใจปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น	เห็นควรให้มีการดำเนินการประเมินความพึงพอใจเป็นประจำและต่อเนื่องทุกปี เพื่อให้สามารถประเมินประสิทธิภาพของการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

Scanned with CamScanner

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๓.ด้านการธำรง รักษาไว้และแรงจูงใจ	๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	-หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานและตำแหน่งงานให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาเกี่ยวกับความก้าวหน้า	บุคลากรบางท่านยังไม่เข้าใจในสายงานของตนเท่าที่ควร จึงขาดการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของตน	ต้องมีการปรับปรุงข้อมูลความก้าวหน้าของแต่ละสายงานเป็นประจำทุกปีและเป็นปัจจุบัน
	๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไขปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	-หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าวตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดทุกระยะและรายงานให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดไว้	มีบางช่วงที่ระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติขัดข้อง ทำให้บางช่วงการลงข้อมูลไม่เป็นปัจจุบัน	-
	๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	-หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแลกำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณา ผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะและสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	-	๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องเป็นไปด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส ๒. ผู้บังคับบัญชาต้องสามารถให้คำแนะนำคำปรึกษาในการปฏิบัติงานผู้ใต้บังคับ บัญชาได้

Scanned with CamScanner

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
	๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	-พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล	-	การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องเป็นไปด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส
	๓.๕ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชยแก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน	-ปีละ ๑ ครั้ง	-	เห็นควรจัดให้มีกิจกรรมทุกปี เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น
	๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	-มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน -จัดให้มียาและเวชภัณฑ์สำหรับการปฐมพยาบาลเบื้องต้น -จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ	ไม่มียาและเวชภัณฑ์สำหรับพนักงาน	ควรจัดหายาและเวชภัณฑ์จำพวกยาสามัญประจำบ้าน และจัดให้มีตู้ยาสามัญอย่างเหมาะสม

Scanned with CamScanner

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๔.ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ	๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบลชอนม่วง ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	-ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลชอนม่วง ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราการส่วนท้องถิ่น	เจ้าหน้าที่บางท่านยังไม่ค่อยเข้าใจถึงประมวลจริยธรรมฯ และข้อบังคับฯ แต่ก็ไม่ถึงขนาดขาดคุณธรรม จริยธรรม	ควรประชาสัมพันธ์และเน้นย้ำแนวทางปฏิบัติให้แก่พนักงานทุกท่านได้รับทราบ
	๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	-ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	บุคลากรบางคนได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานไม่ตรงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทำให้การปฏิบัติงาน อาจจะไม่ถูกต้อง และขาดความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ	ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงาน โดยพิจารณาถึงความสามารถและความเหมาะสม
	๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	-มีการดำเนินการตามแผน โดยสรุปรายงานผลการดำเนินการตามแผนการส่งเสริมวินัยคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชั่น	-	๑. การยึดมั่นในหลักจริยธรรม จรรยาวิชาชีพขององค์กร ๒. การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ

Scanned with CamScanner