บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลสนามแจง

ที่ ลบ ๗๖๒๐๑/ **วันที่** ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสนามแจง

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลสนามแจง ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ขึ้น โดยครอบคลุมด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามแจงเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrety and Transparency Assessment : ITA) ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และได้ประกาศให้ทราบโดยทั่วกันแล้ว นั้น

บัดนี้ ได้สิ้นสุดปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ แล้ว จึงขอรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบผลการวิเคราะห์/ปัญหาและอุปสรรค ข้อเสนอแนะ และพิจารณาปรับปรุงให้ครอบคลุมครบทุกด้าน รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางจิรนันท์ สายสุวรรณ์)
นักทรัพยากรบุคคล

ความคิดเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

☑ รับทราบ

☐ เห็นควรพิจารณาแก้ไข/ปรับปรุง เนื่องจาก.....

.....

(นางจิตรา ตรีฤกษ์งาม)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความคิดเห็น...-๒-

ความคิดเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

☑ รับทราบ และนำผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นแนวทางในการดำเนินงานในปีงบประมาณถัดไป

☐ เห็นควรพิจารณาแก้ไข/ปรับปรุง เนื่องจาก.....

.....

(นายผดุงศักดิ์ อุบายลับ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสนามแจง

ความคิดเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

☑ รับทราบ และนำผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นแนวทางในการดำเนินงานตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในปีงบประมาณถัดไป

☐ เห็นควรพิจารณาแก้ไข/ปรับปรุง เนื่องจาก.....

.....

(นายผดุงศักดิ์ อุบายลับ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสนามแจง ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสนามแจง

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลสนามแจง
อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
นโยบายการวางแผนอัตรากำลัง	๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสนามแจง มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน ๒. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผน พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามแจงให้เหมาะสม ๓. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสนามแจง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการ ครูหรือบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง ประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามแจงเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่	๑. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามแจง ในการวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ	๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ กรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามแจง ๒. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) ตามมติ ก.อบต.จังหวัดลพบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ วันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔	การวางแผนอัตรากำลังต้องควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี เป็นไปตามตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วน-ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒	๑. ควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ๒. ต้องมีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการอย่างชัดเจน เป็นแนวทางในการดำเนินงาน
นโยบายการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน	๑. การสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน ๒. มุ่งเน้นให้อัตราว่างทั้งหมดไม่เกินร้อยละ ๕ ของบุคลากรทั้งหมด ๓. เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ การคัดเลือก ดำเนินไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน	๑. การประกาศรับโอนพนักงานส่วนตำบล ๒. การเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ๓. การสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ๔. การสรรหาในตำแหน่งสายงานปฏิบัติ	๑. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสนามแจง เรื่อง การรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการประเภทอื่น เพื่อมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ลงวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๔	๑. การสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานตามอัตราที่ว่าง ในบางตำแหน่งใช้ระยะเวลานาน เนื่องจากผู้สอบแข่งขันได้มีจำนวนน้อยกว่าอัตราที่ต้องการ ๒. การสรรหาโดยวิธีการรับโอน ยังไม่มีผู้สนใจ	๑. กระบวนการสรรหาต้องมุ่งเน้นความโปร่งใส เป็นธรรม และเสมอภาค เพื่อให้ได้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
นโยบายการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	๑. เพื่อให้ได้บุคลากรครบถ้วนตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑. การบรรจุแต่งตั้งเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามแจง	๑. ขอให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่นดำเนินการสอบแข่งขันในตำแหน่งที่ว่าง ตามแบบคำร้องให้ กสถ. เป็นผู้ดำเนินกำรสอบแข่งขัน	ตำแหน่งที่ร้องขอให้ กสถ. เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน ไม่สามารถสรรหาโดยวิธีการรับโอนได้	ควรสรรหาโดยวิธีการรับโอนก่อน
นโยบายการบริหารงานของพนักงานส่วนตำบล	๑. เพื่อให้บุคลากรทุกคนสามารถนำนโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงได้ ๒. เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรมีการบริหารจัดการที่ดี เป็นไปอย่างโปร่งใส ๓. เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	๑. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เกณฑ์ไม่ต่ำกว่า ๘๕ คะแนน ๒. การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านที่ ๑ การบริหารจัดการ ด้านที่ ๒ การบริหารงานบุคคล ด้านที่ ๓ การบริหารงานการเงินและการคลัง ด้านที่ ๔ การบริการสาธารณะ ด้านที่ ๕ ธรรมาภิบาล โดยแต่ละด้านได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	๑. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ อยู่ที่ ๙๘.๒๒ คะแนน ๒. คะแนนการประเมินประสิทธิภาพของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๔ ด้านที่ ๑ การบริหารจัดการ ได้ร้อยละ ๙๘.๑๘ ด้านที่ ๒ การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ได้ร้อยละ ๙๘.๐๐ ด้านที่ ๓ การบริหารงานการเงินและการคลัง ได้ร้อยละ ๘๓.๑๖ ด้านที่ ๔ การบริการสาธารณะ ได้ร้อยละ ๙๘.๒๘ ด้านที่ ๕ ธรรมาภิบาล ได้ร้อยละ ๙๔.๓๕	๑. ความล่าช้าในการรวบรวมข้อมูล ๒. ความเข้าใจคลาดเคลื่อนของผู้ตอบแบบประเมิน	๑. ประชุมชี้แจงและประชาสัมพันธ์ให้ผู้มีส่วนได้เสียภายนอก/ผู้รับบริการ ได้รับทราบแนวทางในการประเมิน ๒. ศึกษาแนวทางการประเมินให้เข้าใจและปฏิบัติให้ถูกต้อง

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
นโยบายการพัฒนาบุคลากร	๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลสนามแจง ๒. เพื่อให้การปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามแจง ๓. เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด	๑. มีแผนพัฒนาบุคลากร ๒. บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ ๓. มีการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน ๔. มีการถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรูและประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่งตามสมรรถนะ ๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานในทุกระดับ ทุกตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง ๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามแจง	การพัฒนาบุคลากรไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา	๑. ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน
นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมาย และสามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม ๒. เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่	๑. มีแนวทางการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกำหนด ๒. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามแจง ๓. บันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา ๔. ระบบประเมินผลการปฏิบัติ งานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก	๑. มีประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติ งานขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามแจง ๒. มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา ๓. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ และครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔	-	๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องเป็นไปด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส ๒. ผู้บังคับบัญชาต้องสามารถให้คำแนะนำคำปรึกษาในการปฏิบัติงานผู้ใต้บังคับบัญชาได้

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
นโยบายส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร	๑. เพื่อให้บุคลากรยึดถือเป็นหลักการแนวทาง ปฏิบัติและเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของบุคลากร	๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกำหนด ๒. ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลสนามแจง	๑. จัดทำประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลสนามแจง ๒. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด	-	๑. การยึดมั่นในหลักจริยธรรม จรรยาวิชาชีพขององค์กร ๒. การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑. มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และพนักงานส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน ๒. มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญต่างๆ ซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงใจในการทำงาน	๑. บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ๒. สภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๑. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๒. มีการจัดกิจกรรม ๕ส. และ Big Cleaning Day กิจกรรมจิตอาสา ๓. สวัสดิการพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๑. อาคารสำนักงานมีความคับแคบ	๑. ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร และเพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการ ๒.จัดประชุมประจำเดือน เพื่อติดตามผลการดำเนินงานด้านต่างๆ