



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง.....

ที่ อบ.๗๘๑๐๑/๕๕๑..... วันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๔.....

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล.....

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง

ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง ได้จัดทำประกาศนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ลงวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๓ โดยกำหนด นโยบายไว้ดังนี้

๑. การวางแผนอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และภารกิจขององค์กร
๒. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อการวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วนสมบูรณ์ และเป็นปัจจุบัน
๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสามารถสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
๔. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้
๕. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล และสามารถตรวจสอบได้
๖. พัฒนาและส่งเสริมคุณธรรมชีวิตให้เหมาะสม และตรงกับความต้องการของบุคลากร

เพื่อส่งเสริม สนับสนุน ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพ และสามารถพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมายตามภารกิจขององค์กรและมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต จึงขอรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายวิรัตน์ เถาว์ทุมมา)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

- ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด.....

(นางสาวณัฐพร โกมลศรี)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ รักษาาราชการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด

- ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล..... หน้าซองดำ พิมพ์ ตม.ร.บ. ๗๖๖๖


(นายเอกภพ กองศรีมา)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง..... หน้าซองดำ พิมพ์ ตม.ร.บ. ๗๖๖๖


(นายเอกภพ กองศรีมา)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง อำเภอลำโรง จังหวัดอุบลราชธานี

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑.ด้านการวางแผนกำลังคน ๑.๑ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.โคกสว่าง	เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์	จำนวนแผนอัตรากำลัง จำนวน ๑ เล่ม	-ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยปรับปรุงตำแหน่ง เพื่อรองรับภาระกิจหน้าที่ของความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง - ปรับปรุงตำแหน่ง หน.สำนักปลัด จาก ระดับต้น เป็น ระดับกลาง (ตาม มติ ก.อบต.จังหวัดอุบลราชธานี ครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ วันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๔	
๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	เพื่อดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังไม่เกินร้อยละ ๖ ของบุคลากรทั้งหมด	จำนวนในการสรรหา ข้าราชการและพนักงานจ้าง	-ดำเนินการรับโอนย้าย พนักงานส่วนตำบล ที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้แก่ ตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เมื่อวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๔	
๒.การบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ๒.๑ การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล	เพื่อให้พนักงานครูในสังกัดที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามเกณฑ์ได้รับการคัดเลือกฯ	จำนวนพนักงานครู ที่ยื่นเสนอขอรับการประเมิน คัดเลือกฯ	การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานครูให้มีวิทยฐานะระดับชำนาญการ จำนวน ๓ ราย	
๓.การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๓.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔	-เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล -เพื่อใช้ประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนระดับ การให้ออกจากราชการ การให้รางวัล การบริหารงานบุคคลอื่นๆ	-การจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล -พนักงานส่วนตำบลได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน	พนักงานส่วนตำบลจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ครบทุกคนที่ครองตำแหน่งอยู่	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๓.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔	- เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล - เพื่อใช้ประกอบการเลื่อนขั้น เงินเดือน การเลื่อนระดับ การให้ ออกจากราชการ การให้รางวัล การ บริหารงานบุคคล อื่น ๆ	- การจัดทำแบบ ประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงานครู อบต. - พนักงานครู อบต.ได้รับ การเลื่อนเงินเดือน	พนักงานครู อบต.จัดทำแบบประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ครบทุกคนที่ครองตำแหน่งอยู่	
๓.๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔	- เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานจ้าง - เพื่อใช้ประกอบการเลื่อน ค่าตอบแทน การให้ออกจากราชการ การให้รางวัล การบริหารงานบุคคล อื่น ๆ	- การจัดทำแบบ ประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงานจ้าง - พนักงานจ้างได้รับการ เลื่อนค่าตอบแทน	- พนักงานจ้างจัดทำแบบประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ครบทุกคนที่ครองตำแหน่งอยู่ - พนักงานจ้างได้รับค่าตอบแทนทุกตำแหน่งที่ ครองอยู่	
๓.๔ จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และ พนักงานจ้าง	- เพื่อให้มีกระบวนการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบล พนักงานจ้าง พนักงานครู	มีกระบวนการประเมินผล การปฏิบัติปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง พนักงานครู ตามกรอบอัตรากำลังที่มี อยู่	ให้มีการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ ตรงตามรอบการประเมินและการจัดทำตัวชี้วัด ให้สอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของแต่ละตำแหน่ง	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๔.การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย</p> <p>๔.๑ กิจกรรมเข้าแถวเคารพธงชาติปฏิญาณตน ทุกวันจันทร์</p>	<p>- เพื่อสร้างวินัยแก่พนักงานส่วน</p> <p>ตำบลโคกสว่าง</p>	<p>-พนักงานส่วนตำบล</p> <p>สังกัด อบต.โคกสว่าง เข้า</p> <p>แถวเคารพธงชาติ และ</p> <p>กล่าวปฏิญาณตน ทุกวัน</p> <p>ราชการ ทุกวันจันทร์</p>	<p>พนักงานทุกคนต้องมาให้ทันต่อเวลาการเข้าแถว</p> <p>เคารพธงชาติ และปฏิญาณตน</p>	
<p>๔.๒ ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงาน</p> <p>แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมไม่เลือก</p> <p>ปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และ</p> <p>ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตาม</p> <p>หลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่</p> <p>เกี่ยวข้อง</p>	<p>- เพื่อให้เกิดการมอบหมายงาน</p> <p>อย่างเป็นธรรม</p>	<p>-คำสั่งมอบหมายการ</p> <p>ปฏิบัติงาน</p>	<p>-กำหนดความรับผิดชอบในส่วนราชการ ของ</p> <p>พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง สังกัด</p> <p>อบต.โคกสว่าง</p>	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๕.การพัฒนาบุคลากร ๕.๑ การส่งเสริมบุคลากรในสังกัดเข้ารับการ พัฒนา อบรมตามสายงานต่างๆ	- เพื่อส่งเสริมบุคลากรในสังกัดเข้ารับการ พัฒนา อบรมตามสายงานต่างๆ	-จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสายงาน หรือตำแหน่ง อย่างน้อย ๑ หลักสูตร ต่อปี	พนักงานส่วนตำบลเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงานหรือตามตำแหน่งที่มีอยู่ตามกรอบอัตรากำลัง	
๕.๒ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	- เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และการดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องกับความจำเป็น	-จำนวนแผนพัฒนาบุคลากร จำนวน ๑ เล่ม	-ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	
๕.๓ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	- เพื่อให้มีประเมินข้าราชการตามหลักเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	- มีการรายงานผลการอบรมต่อผู้บังคับบัญชาทุกครั้ง	ประเมินบุคลากรก่อนเข้ารับการอบรมและหลังอบรมทุกครั้ง	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๖.การสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ</p> <p>๗.๑ การประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทาง/เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ</p>	<p>- เพื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่แนวทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง</p>	<p>-จำนวนครั้งในการประชาสัมพันธ์</p>	<p>ประชาสัมพันธ์/ประชุมประจำเดือนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ</p>	
<p>๖.๒ บันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลในระบบฐานข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ</p>	<p>- เพื่อให้บันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลในระบบฐานข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ เป็นปัจจุบันและทันสมัย และใช้เป็นฐานข้อมูลในการบริหารงานบุคคลด้านต่างๆ</p>	<p>-จำนวนครั้งการรับรองข้อมูลในระบบที่ได้รายงานจังหวัดทราบ</p>	<p>-ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</p>	
<p>๖.๓ การพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน และการเลื่อนค่าตอบแทนตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เป็นธรรมเสมอภาค</p>	<p>- เพื่อให้การเลื่อนขั้นเงินเดือน และการเลื่อนค่าตอบแทนตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เป็นธรรมเสมอภาค</p>	<p>- จำนวนบุคลากรที่ได้รับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าตอบแทน ครบทุกคน</p>	<p>พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล เลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างเป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ผ่านกระบวนการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน</p>	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๗.การพัฒนาคุณภาพชีวิต ๗.๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน	- เพื่อให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพแก่ประชาชน	- สถานที่ทำงานปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ และ ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน	- มีการทำกิจกรรม ๕ ส. ของสำนักงาน - ปรับปรุงซ่อมแซมสำนักงาน - มีการซ่อมแซมอุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงานที่มีประสิทธิภาพเพียงพอ ทันสมัย	
๗.๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านส่วนตัว	- เพื่อให้ข้าราชการมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงและมีจิตใจที่แข็งแรง มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	- จำนวนข้าราชการที่ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี	- มีการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับพนักงานในสังกัด - มีการจัดกิจกรรมสันทนาการให้กับพนักงาน	
๗.๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านสังคม	- เพื่อให้พนักงานทุกระดับมีความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีต่อกัน มีความสามัคคี มีความรัก และความภาคภูมิใจในองค์กร	- จำนวนกิจกรรมนันทนาการร่วมกันระหว่างผู้บริหารและพนักงาน	- พนักงานมีความรัก ความสามัคคีในองค์กร - พนักงานมีความภาคภูมิใจในองค์กร	

ปัญหาและอุปสรรค

- การโอนย้ายของบุคลากรบางครั้งไม่มีการวางแผน/เตรียมการล่วงหน้า เช่น การโอนย้ายกลับภูมิลำเนา ทำให้หน่วยงานอาจขาดบุคลากรในการดำเนินงานต่อเนื่อง หรือ การรับช่วงการดำเนินงานต่ออาจไม่มีประสิทธิภาพมากพอ

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันภายในฝ่ายหรือในส่วนราชการ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เป็นอัตราว่างได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม