



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกุดเรือ โทร.๐๔๕-๒๑๐๘๑๐

ที่ อบ ๗๕๐๐๑/-

วันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุดเรือ/ ผ่าน ปลัด อบต.กุดเรือ

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลกุดเรือ ได้จัดทำประกาศนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ลงวันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยกำหนดนโยบาย ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน
๒. การสรรหาคนดี คนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน
๓. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
๔. การพัฒนาบุคลากร
๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
๖. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

เพื่อส่งเสริม สนับสนุนในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพ และสามารถพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมายตามภารกิจขององค์กรและมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต จึงขอรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวจิตราภญา สีสาย)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

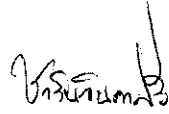
(นางสาววราภรณ์ บุญมานัน)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

/ความเห็น...

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

-

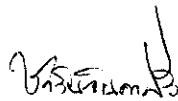


(นายชาริน จินดาศรี)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลุดเรือ

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

-



(นายชาริน จินดาศรี)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลุดเรือ ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลุดเรือ

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลฤๅษี อำเภอทุ่งศรีอุดม จังหวัดอุบลราชธานี

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑. ด้านการวางแผนกำลังคน ๑.๑ การปรับปรุงแผนอัตราากำลัง ๓ ปี อบต.ฤๅษี	- เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตราากำลังที่รองรับภารกิจขององค์กร	- จำนวนแผนอัตราากำลัง จำนวน ๑ เล่ม	- ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยปรับปรุงตำแหน่ง เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ของความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นขององค์การบริหารส่วนตำบล ฤๅษี - ปรับปรุงตำแหน่ง ครู จาก อันดับ คศ.๑ เป็น อันดับ คศ.๒ (ตาม มติ ก อบต จังหวัดอุบลราชธานี ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๓ วันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๓)	
๒. การสรรหาคนดี คนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน ๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาข้าราชการ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตราากำลังที่ลาออกหรือโอน(ย้าย)	- เพื่อดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานส่วนตำบลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน	- จำนวนในการสรรหา ข้าราชการ	- ดำเนินการรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้แก่ ตำแหน่ง ครู	
๓. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ๓.๑ การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล	เพื่อให้พนักงานครูในสังกัดที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามเกณฑ์ได้รับการคัดเลือก	จำนวนพนักงานครู ที่ยื่น เสนอขอรับการประเมิน คัดเลือกฯ	การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานครูให้มีวิทยฐานะระดับชำนาญการ จำนวน ๑ ราย (ตาม มติ ก อบต จังหวัดอุบลราชธานี ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๓ วันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๓)	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๔. การพัฒนาบุคลากร ๔.๑ การส่งเสริมบุคลากรในสังกัดเข้ารับการพัฒนาอบรมตามสายงานต่างๆ	- เพื่อส่งเสริมบุคลากรในสังกัดเข้ารับการพัฒนา อบรมตามสายงานต่าง ๆ	- จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสายงาน หรือตำแหน่ง อย่างน้อย ๑ หลักสูตร ต่อไป	- พนักงานส่วนตำบลเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงานหรือตามตำแหน่งที่มีอยู่ตามกรอบอัตรากำลัง	
๔.๒ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	- เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและการดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องกับความเป็นไป	- จำนวนแผนพัฒนาบุคลากร จำนวน ๑ เล่ม	- ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	
๔.๓ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	- เพื่อให้มีการประเมินข้าราชการตามหลักเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	- มีการรายงานผลการอบรมต่อผู้บังคับบัญชาทุกครั้ง	- ประเมินบุคลากรก่อนเข้ารับการอบรมและหลังอบรมทุกครั้ง	
๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๕.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	- เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล - เพื่อใช้ประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนระดับ การให้ออกจากราชการ การให้รางวัล การบริหารงานบุคคล อื่นๆ	- การจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน - พนักงานส่วนตำบล - พนักงานส่วนตำบลได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน	- พนักงานส่วนตำบลจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ครบทุกคนที่ครองตำแหน่งอยู่	
๕.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	- เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล - เพื่อใช้ประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนระดับ การให้ออกจากราชการ การให้รางวัล การบริหารงานบุคคล อื่นๆ	- การจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน - พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล - พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน	- พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ครบทุกคนที่ครองตำแหน่งอยู่	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๕.๓ การประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	- เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานจ้าง - เพื่อใช้ประกอบการเลื่อนค่าตอบแทน การให้รางวัล การให้โอกาสทางวิชาการ การให้รางวัล การบริหารงานบุคคล อื่นๆ	- การจัดทำแบบ ประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงานจ้าง - พนักงานจ้างได้รับ การเลื่อนค่าตอบแทน	- พนักงานจ้างจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ครบทุกคนที่ ครองตำแหน่งอยู่ - พนักงานจ้างได้รับค่าตอบแทนทุกตำแหน่งที่ครอง อยู่	
๕.๔ จัดให้มีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล พนักงาน ครูองค์การบริหารส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง	- เพื่อให้มีกระบวนการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	- มีกระบวนการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง พนักงานครู ตามกรอบอัตราค่าจ้างที่มี อยู่	- ให้มีการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่ตรง ตามกรอบการประเมินและการจัดทำตัวชี้วัดให้ สอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่ง	
๖. การส่งเสริมจริยธรรมและรักภักดี ๖.๑ กิจกรรมเข้าแถวเคารพธงชาติ ปฏิญาณตนทุกวันจันทร์	- เพื่อสร้างวินัยแก่พนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลทุกเรือ	- พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง อบต.กุดเรือ เข้าแถวเคารพธงชาติ และ กล่าวปฏิญาณตน ทุกส่วน ราชการ ทุกวันจันทร์	พนักงานทุกคนต้องมาให้ทันต่อเวลาการเข้าแถว เคารพธงชาติ และปฏิญาณตน	
๖.๒ ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมไม่เลือก ปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อให้เกิดการมอบหมายงานอย่างเป็น ธรรม	- คำสั่งมอบหมายการ ปฏิบัติงาน	- กำหนดความรับผิดชอบในส่วนราชการ ของ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง สังกัด อบต.กุดเรือ	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ๗.๑ การประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทาง/เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ ๗.๒ บันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลในระบบฐานข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ	- เพื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่แนวทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง - เพื่อให้บันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลในระบบฐานข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ เป็นปัจจุบันและทันสมัยและใช้เป็นฐานข้อมูลในการบริหารงานบุคคลด้านต่างๆ	- จำนวนครั้งในการประชาสัมพันธ์ - จำนวนครั้งการรับรองข้อมูลในระบบที่ได้รายงานจังหวัดทราบ	- ประชาสัมพันธ์/ประชุมประจำเดือนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ - ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบฐานข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	
๗.๓ การพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่งตามผลการประเมินผลงาน ส่วนตำบลและพนักงานจ้างเป็นธรรมเสมอภาค	- เพื่อให้การเลื่อนขั้นเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่งตามผลการประเมินผล การปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เป็นธรรมเสมอภาค	- จำนวนบุคลากรที่ได้รับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน - เงินค่าตอบแทน ครบทุก คน	- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล เลื่อนตำแหน่งพนักงานจ้างเป็นไปตามผลการประเมินผลงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ผ่านกระบวนการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	
๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต ๘.๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน	- เพื่อให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจ ในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพแก่ประชาชน	- สถานที่ทำงานปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ และ ความพึงพอใจของ พนักงานที่มีต่อ สภาพแวดล้อมการทำงาน	- มีการทำกิจกรรม ๕ ส. ของสำนักงาน - ปรับปรุงซ่อมแซมสำนักงาน - มีการซ่อมแซมอุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงานที่มีประสิทธิภาพเพียงพอ ทันสมัย	
๘.๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสังคม	- เพื่อให้พนักงานทุกคนมีความสัมพันธ์ และความเข้าใจอันดีต่อกัน มีความสามัคคี มีความรัก และความภาคภูมิใจในองค์กร	- จำนวนกิจกรรม นันทนาการร่วมกัน ระหว่างผู้บริหารและ พนักงาน	- พนักงานมีความรัก ความสามัคคีในองค์กร - พนักงานมีความภาคภูมิใจในองค์กร	

ปัญหาและอุปสรรค

- การโอน(ย้าย) ของบุคลากรบางครั้งไม่มีการวางแผน/เตรียมการล่วงหน้า เช่น การโอน(ย้าย) กลับภูมิลำเนา ทำให้หน่วยงานอาจขาดบุคลากรในการดำเนินงานต่อเนื่อง หรือ การรับช่วงการดำเนินงานต่ออาจไม่มีประสิทธิภาพมากพอ

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันภายในฝ่ายหรือในส่วนราชการ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เป็นอัตรากำลังได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม

