



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ โทร. ๐ ๗๗๓๔ ๘๑๓๘

ที่ สฎ ๗๘๙๐๑/๖๕๑

วันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ

๑. เรื่องเดิม

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ ได้จัดทำประกาศนโยบายการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๔ โดยได้กำหนดนโยบายไว้ ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)
๒. ด้านการพัฒนา
๓. ด้านการจ้าง รักษาไว้ และแรงจูงใจ
๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ

๒. ข้อเท็จจริง

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด จึงขอรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒ (รอบ ๑๒ เดือน) ดังนี้

๒.๑ ด้านการสรรหา

๒.๑.๑ ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อวิเคราะห์ควบคุมอัตรากำลังคน พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง และเพื่อควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลให้ไม่เกิน ๔๐% ของงบประมาณรายจ่าย

๒.๑.๒ ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. (ตำแหน่งที่ว่าง) โดยใช้บัญชีผู้สอบแข่งขัน (กสธ.)

- ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.) ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเรียบร้อยแล้ว เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕

- ตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา (หมดบัญชี)

- ตำแหน่ง นายช่างโยธา (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา (หมดบัญชี)

๒.๒ ด้านการพัฒนา

๒.๒.๑ ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้สอดคล้องตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และความต้องการในการพัฒนาบุคลากร

๒.๒.๒ การอนุมัติให้เข้ารับการอบรมตรงตามตำแหน่ง/สายงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๒.๒.๓ การให้คำแนะนำ/ชี้แจง เกี่ยวกับระเบียบ ข้อบังคับ และแนวทางปฏิบัติงาน

๒.๓ ด้านการจ้าง รักษาไว้ และแรงจูงใจ

๒.๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่มาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้แก่พนักงานส่วนตำบล (บรรจุใหม่) ทราบแนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง

๒.๓.๒ มีการประกาศแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ให้รับทราบ

๒.๓.๓ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้

๒.๓.๔ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่พนักงานในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

๒.๔ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ

๒.๔.๑ จัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น

๒.๔.๒ การจัดทำคำสั่งมอบหมายงานภายในส่วนราชการ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๔.๓ จัดทำช่องทางการร้องเรียนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. ระเบียบ/ข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง

๓.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

๓.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๙) พ.ศ. ๒๕๖๒

๔. ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลภายในองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ เป็นไปตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ผู้บริหารได้กำหนดนโยบายไว้ จึงขอรายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบ ๑๒ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๕)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ



(นางสาววิศา ภูริวิลชัย)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็น หัวหน้าสำนักปลัด

-คนุการณิศรเชิดนันทพรสง้อารชอ

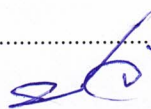


(นางอรรธวาทิ ทิศชันธ์)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็น ปลัด อบต.น้ำพุ

ส.อ.น.น.น.

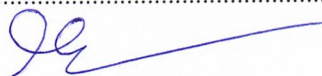


(นายประเสริฐ จันทบูรณ์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ

ความเห็น นายก อบต.น้ำพุ

-กรพ



(นายถนัดกิจ โพธิ์โพ้น)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพุ อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ/กิจกรรม | ผลการดำเนินงาน |
|------------------------|--|---|
| <p>๑. ด้านการสรรหา</p> | <p>๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของ อบต.</p> <p>๑.๒ ดำเนินการสรรหาบุคลากร ทดแทนตำแหน่งที่ว่างหรือโอน (ย้าย)</p> | <p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>- ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อควบคุมอัตรากำลังคน และภาระใช้จ่ายด้านบุคคล ไม่เกินร้อยละ ๔๐</p> <p>- การขอใช้บัญชีสอบแข่งขัน กสณ.</p> <p>๑. ตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก ๑ อัตรา</p> <p>๒. ตำแหน่ง นายช่างโยธา ๑ อัตรา</p> <p>- รับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ อัตรา</p> <p>๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก.</p> <p>๒. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง.</p> <p>๓. นิติกร ชก.</p> <p>- บรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๑. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก.</p> |
| <p>๒. ด้านการพัฒนา</p> | <p>๑.๓ การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p>๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และความต้องการการอบรม</p> <p>๒.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้าง ตามหลักเกณฑ์เงื่อนไข ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p> | <p>- การแต่งตั้งค่าส่งคณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงาน เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ราย นางสาวปิยณีย์ เพื่อแต่ง</p> <p>- การพิจารณาส่งบุคลากร เข้ารับการอบรม อย่างน้อย ๑ หลักสูตรตามตำแหน่ง/สายงาน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้สอดคล้องกับความต้องการ และแผนพัฒนาบุคลากรฯ</p> <p>- ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามหลักเกณฑ์เงื่อนไขพิจารณาตามความสามารถในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง โดยมี การแต่งตั้งคณะกรรมการการประเมินผลว่าได้รับความเป็นธรรม เสมอภาค</p> |

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ/กิจกรรม | ผลการดำเนินงาน |
|---|--|---|
| ๓. ด้านการธำรง รักษาไว้ และ แรงจูงใจ | ๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้บุคลากรได้รับทราบ ๓.๒ บันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน | - ประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้บุคลากรในสังกัดทราบ (สำเนาเอกสารมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง) - ดำเนินการปรับปรุงข้อมูลในระบบ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลง การโอน(ย้าย) การบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนระดับ การเปลี่ยนแปลงข้อมูลบุคคล (ที่ได้รับแจ้ง) และตามระยะเวลาที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด |
| ๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้ | ๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้ | - มีการถ่ายทอดตัวชี้วัด ข้อตกลงปฏิบัติการ โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือกำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามขั้นตอน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง |
| ๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการประเมิน การปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เสมอภาค สามารถตรวจสอบได้ | ๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการประเมิน การปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เสมอภาค สามารถตรวจสอบได้ | - การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล - การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู อบรม. - แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน - แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล - แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู - จัดประชุมพิจารณาการประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน - จัดประชุมพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน - จัดทำรายงานการประชุมคณะกรรมการฯ - จัดทำคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขฯ |

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ/กิจกรรม | ผลการดำเนินงาน |
|---|---|---|
| | <p>๓.๕ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลประเมินการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อเป็นขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน และยกย่องชมเชยผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานระดับดีเด่น</p> <p>๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่แก่บุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน - ด้านความปลอดภัยในการทำงาน - ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน | <p>- ปีละ ๒ ครั้ง</p> <p>- มีการจัดวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน อย่างครบถ้วน พร้อมใช้งาน</p> <p>- จัดให้มียา และเวชภัณฑ์สำหรับการปฐมพยาบาลเบื้องต้น</p> <p>- จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ</p> <p>- จัดกิจกรรมความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง</p> |
| <p>๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัย ข้าราชการ</p> | <p>๔.๑ จัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ</p> <p>๔.๒ จัดทำคำสั่งมอบหมายงานในส่วนราชการ โดยผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ได้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม ดูแลผู้ได้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๔.๓ จัดทำโครงการอบรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p> | <p>- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อถือปฏิบัติ และประพฤติตนให้เหมาะสม</p> <p>- มอบหมายงานตามหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และมอบหมายหน้าที่อื่นที่ได้รับผิดชอบตามความเหมาะสมและจำเป็น ต้องมีผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดสภาพคล่องในการบริหารงานบุคคล</p> <p>- จัดอบรมตามโครงการฯ เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๕ ณ อบต.น้ำพุ วิทยากรบรรยายจาก สนง.ป.ป.ช. จ.สุราษฎร์ธานี เรื่อง การป้องกันการทำผิดในองค์การภาครัฐ, มาตราฐานทางจริยธรรมฯ และกิจกรรมสัมพันธ์ (แข่งขันเปตอง) โดยมีผู้เข้าร่วมอบรมฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐</p> |

- ปัญหา/อุปสรรค.....

- ข้อเสนอแนะ.....