



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง

ที่ - วันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

เรียน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานของภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และองค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในด้านต่าง ๆ นั้น

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง ขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนี้

- ๑.การวางแผนกำลังคน
- ๒.การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
- ๓.การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ๔.การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน
- ๕.การสรรหาคandidateคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามหลักภารกิจของหน่วยงาน
- ๖.การพัฒนาบุคลากร
- ๗.การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๘.การพัฒนาคุณภาพชีวิต (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางนิภารัตน์ ดั่งทวีพูนทรัพย์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็น.....
- ๘๖๖๖๖๖๖ -

ความเห็น.....

(นางสาวสุวิพรรณ พัดทอง)

หัวหน้าสำนักปลัด

(นางสาวอรพินท์ บุขบา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง

ความเห็น.....

(นายประสพ ทองย่อย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

(๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔)

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง อำเภอเมืองตรัง จังหวัดตรัง

๑.ผลการดำเนินงานตามนโยบาย/แผนการบริหารงานบุคคล

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๑.การวางแผนกำลังคน</p> <p>๑.๑ การจัดทำแผนอัตราจ้าง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)</p>	<p>เพื่อวางแผน สัมกับแผนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดทำ การอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานองค์กรและให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร</p>	<p>ดำเนินการตามประกาศ หลักเกณฑ์กำหนด /แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด</p>	<p>การจัดทำแผนอัตราจ้าง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุง กำหนด โครงสร้างส่วนราชการใหม่ (กำหนด หน่วยตรวจสอบภายใน) ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดตรัง ลงวันที่ ๑๒ ม.ค. ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่น เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๔ และ ประกาศ ก.อบต.ลงวันที่ ๑๒ ม.ค. ๒๕๖๔ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๔</p>	<p>เป็นการดำเนินการ ตามนโยบายด้านการปรับปรุง โครงสร้าง ระบบงานและการ บริหารอัตราจ้าง</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๒.การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตาม กรอบอัตรากำลัง</p>	<p>เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตาม กรอบอัตรากำลัง และให้อัตรากำลัง เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและ สนับสนุนการปฏิบัติราชการของ หน่วยงาน</p>	<p>พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างได้รับการบรรจุ แต่งตั้งตาม มติ ก.อบต. จังหวัดตรัง/จำนวนตำแหน่ง และอัตราที่สามารถบรรจุ และแต่งตั้งได้</p>	<p>-ดำเนินการร้องขอให้ กสอ.จัด สอบแข่งขันในตำแหน่งวิชากรโยธา สังกัดกองช่าง เจ้าพนักงานประปา สังกัดกองช่าง เมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๓ -รับโอน (ย้าย) นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน เมื่อวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๓ -หนังสือส่งขอความเห็นชอบรับโอน (ย้าย) พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๔ -ดำเนินการร้องขอให้ กสอ.จัด สอบแข่งขันในตำแหน่ง เจ้าพนักงาน ธุรการ สังกัด กองคลัง เมื่อวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๔</p>	<p>เป็นการดำเนินการ ตามนโยบายด้าน การปรับปรุง โครงสร้าง ระบบงานและการ บริหารอัตรากำลัง</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๓.การประเมินผลการทำงาน จัดทำและแจ้งเวียนคู่มือประเมินผล การปฏิบัติงาน</p>	<p>เพื่อประกอบการพิจารณาในเรื่องการ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การ เลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทนเงินรางวัล ประจำปี การเลื่อนหรือการแต่งตั้ง การ ย้าย การโอน การรับโอน การให้ออกจาก ราชการ การสูงใจให้รางวัล และการ บริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ เพื่อเป็นการ สร้างแรงจูงใจให้พนักงานส่วนตำบล ปฏิบัติตามการให้สัมฤทธิ์ภาพและ ประสิทธิผลยิ่งขึ้น</p>	<p>ดำเนินการตามประกาศ หลักเกณฑ์ที่กำหนดและให้ความ สัมปรัณย์เรียบร้อย ถูกต้อง ของ การประเมินผลการทำงาน</p>	<p>ดำเนินการประเมินผลการทำงาน ปฏิบัติตามของพนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - (ครั้งที่ ๑ รอบการ ประเมินระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔)</p>	<p>เป็นการ ดำเนินการตาม นโยบายด้าน การพัฒนา บุคลากร</p>
<p>๔.การส่งเสริมจริยธรรมและรักษา วินัยของบุคลากรในหน่วยงาน จัดทำประมวลจริยธรรมและแจ้ง เวียนให้บุคลากรถือปฏิบัติ</p>	<p>เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบวินัย คุณธรรมและจริยธรรมแก่บุคลากรในการ ปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามระเบียบแบบ แผนของทางราชการ</p>	<p>-จัดทำประมวลจริยธรรม -แผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัย คุณธรรม จริยธรรมและ บ่งกั้นการทุจริต ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖</p>	<p>การจัดทำและแจ้งเวียน ประกาศต่าง ๆ ที่เป็นการ ส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรมให้แก่บุคลากร ทราบและถือปฏิบัติ</p>	<p>เป็นการ ดำเนินการตาม นโยบายด้าน การพัฒนา บุคลากร</p>

ประเภทโครงการ/หน่วยงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผล	หมายเหตุ
<p>๕.การสรรหาบุคคลพิเศษของหน่วยงาน เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน ประกอบด้วย ประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล</p>	<p>เพื่อปฏิบัติงานตามแผน ความสามารถ/บอเล่ย์ต่อผู้ มีความสามารถ ตาม</p>	<p>-จำนวนบุคลากรที่ -ประวัติการทำงาน</p>	<p>-การเปิดเขตอำนาจ -การส่งเสริมให้บุคลากร การพัฒนาตลอดเวลา</p>	<p>-การประกาศ ประกาศรับสมัคร โอน (ย้าย) ตำแหน่งว่าง จัดทำแผนพัฒนา บุคลากร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๖</p>
<p>๖.การพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีการจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคล มีงบประมาณ การปฏิบัติงานปีละ ๒๕ ๒๕๕๘</p>	<p>เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ การปฏิบัติงาน/บอเล่ย์ต่อผู้ มีความสามารถ ตาม</p>	<p>จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วม การฝึกอบรม</p>	<p>-จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี -กำหนดเส้นทาง พัฒนาบุคลากร -การประเมินข้าราชการ</p>	<p>เป็นการดำเนินการ ตามนโยบาย การพัฒนาบุคลากร</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๗. การสร้างความก้าวหน้าใน สาขาอาชีพ การเลื่อนระดับให้สูงขึ้น/แต่งตั้ง โยกย้าย	เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานส่วน ตำบลมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	พนักงานส่วนตำบลได้รับการ ประเมินผลงานและได้รับการ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ สูงขึ้น/จำนวนบุคลากรที่ได้รับ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ยังไม่มีพนักงานส่วน ตำบลได้รับการแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งที่ สูงขึ้น	เป็นการดำเนินการตาม นโยบายด้านการปรับปรุง โครงสร้างระบบงานและการ บริหารอัตราค่าจ้าง
๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต โครงการปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติ ราชการ/กิจกรรม ๕. ศ.	ปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติราชการให้มีความ สะดวก สะอาดและจัดสิ่งจำเป็นที่เอื้อต่อ การปฏิบัติราชการ/ดำเนินกิจกรรม ๕.ศ.	บุคลากรในหน่วยงานมี ความสุขในการทำงาน/ ความพึงพอใจของกิจกรรม ๕.ศ.	จัดสภาพแวดล้อมทั้ง ภายในและภายนอก สำนักงานให้น่าอยู่	เป็นการดำเนินการตาม นโยบายด้านสวัสดิการ

๒. ปัญหาและอุปสรรค

เนื่องจากในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ประเทศไทยประสบปัญหาโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-๑๙) ทำให้ไม่สามารถจัดฝึกอบรมหรือศึกษา ดูงานได้

๓. ข้อเสนอแนะ

ให้ผู้ใช้ราชการอบรม ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ เรียนรู้ ประชุมผ่านสื่อออนไลน์ เมื่อสถานการณ์การระบาดลดลง จึงจัดให้มีการศึกษาฝึกอบรม/ทัศนศึกษาดูงาน

ลงชื่อ.....ผู้รายงาน



(นางนิการัตน์ ตั้งทวีพูนทรัพย์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ