



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง

ที่ - วันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๒ 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 ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนี้

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

(นางนิภารัตน์ ตั้งทวีพูนทรัพย์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็น.....

(นางสาวสิวิพรรณ พัดทอง)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็น.....

(นางสาวอรพินท์ บุชบา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง

ความเห็น.....

(นางสาวอรพินท์ บุชบา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกององค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง

แบบรายงานงานผลการดำเนินงานตามนโยบายทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

(๑) นายณัฐพงษ์ นนทกุล

รองผู้อำนวยการบริหารส่วนต้นนายโตะหมิง อำนวยกิจ จังหวัดศรีสะเกษ

๑.ผลการดำเนินงานตามนโยบาย/แผนการบริหารงานบุคคล

ประเด็นนโยบาย/ แผนงานสำคัญ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑.การวางแผนกำลังคน การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	เพื่อวางแผน สืบค้นและส่งเสริม ให้มีโครงสร้างระบบงาน การจัดทำ กรอบอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับ ภารกิจขององค์กรและให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร	ดำเนินการตามประกาศ หลักเกณฑ์กำหนด /แล้วเสร็จตามระยะ เวลาที่กำหนด	ทบทวนภารกิจ อัตราจ้าง เพื่อ เตรียมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖) กรณีเพิ่มเติม	
๒.การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตาม กรอบอัตรากำลัง	เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตาม กรอบอัตราจ้าง และให้มี อัตราจ้างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และสนับสนุนการปฏิบัติงานของ หน่วยงาน	พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างได้รับการ บรรจุแต่งตั้งตาม มติ ก. อบต.จังหวัดศรีสะเกษ/จำนวน ตำแหน่งและอัตราที่ สามารถบรรจุและแต่งตั้ง ได้	-รับโอน (ย้าย) ครู สังกัดศูนย์พัฒนาเด็ก เล็กบ้านนาโตะหมิง เมื่อวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ตามคำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบลนาโตะหมิง ที่ ๒๑๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๔	

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 ปฏิบัติตามการให้มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลยิ่งขึ้น</p>	<p>ดำเนินการตามประกาศ หลักเกณฑ์ที่กำหนดและความ สมบูรณ์เรียบร้อย ถูกต้อง ของ การประเมินผลการทำงาน</p>	<p>ดำเนินการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - (ครั้งที่ ๒ รอบการ ประเมินระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ - ๓๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕)</p>	<p>เป็นการ ดำเนินการตาม นโยบายด้าน การปรับปรุง โครงสร้าง ระบบงานและ การบริหาร อัตรากำลัง</p>
<p>๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษา วินัยของบุคลากรในหน่วยงาน จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการ ทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ แจ้งเวียนให้ทุกส่วนราชการ ทราบและถือปฏิบัติ</p>	<p>เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการ ทุจริต ให้ทุกส่วนราชการดำเนินการ ให้ เป็นไปตามห้วงเวลา ให้เป็นไปตาม ระเบียบแบบแผนของทางราชการ</p>	<p>-จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการ ทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕</p>	<p>การจัดทำและแจ้งเวียน ให้แก่ทุกส่วนราชการเตรียม ดำเนินการและถือปฏิบัติ</p>	

<p>๓.ก.บ.การสรรสร้างเพื่อพัฒนาบุคลากร M&A โดยยึดหลักการ ผู้บริหารที่มีศักยภาพ ด้านคนและงาน ส่วนด้านอื่นๆ พิจารณาตาม ความเหมาะสม</p>	<p>เพื่อให้ได้บุคลากร ที่มีคุณภาพ และสามารถ ปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วม โครงการ</p>	<p>-จัดโครงการพัฒนา ศักยภาพผู้บริหารท้องถิ่น ตามความต้องการ ของหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง และหน่วยงาน ต้นสังกัด</p>	<p>เป็นการดำเนินการ ตามนโยบาย การพัฒนาบุคลากร</p>
<p>เพื่อปฏิบัติหน้าที่ ตามที่ได้รับมอบหมาย และปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>เพื่อให้ได้บุคลากร ที่มีคุณภาพ และสามารถ ปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วม โครงการ</p>	<p>-จัดโครงการพัฒนา ศักยภาพผู้บริหารท้องถิ่น ตามความต้องการ ของหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง และหน่วยงาน ต้นสังกัด</p>	<p>เป็นการดำเนินการ ตามนโยบาย การพัฒนาบุคลากร</p>
<p>เพื่อให้ได้บุคลากร ที่มีคุณภาพ และสามารถ ปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>เพื่อให้ได้บุคลากร ที่มีคุณภาพ และสามารถ ปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วม โครงการ</p>	<p>-จัดโครงการพัฒนา ศักยภาพผู้บริหารท้องถิ่น ตามความต้องการ ของหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง และหน่วยงาน ต้นสังกัด</p>	<p>เป็นการดำเนินการ ตามนโยบาย การพัฒนาบุคลากร</p>
<p>เพื่อให้ได้บุคลากร ที่มีคุณภาพ และสามารถ ปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>เพื่อให้ได้บุคลากร ที่มีคุณภาพ และสามารถ ปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วม โครงการ</p>	<p>-จัดโครงการพัฒนา ศักยภาพผู้บริหารท้องถิ่น ตามความต้องการ ของหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง และหน่วยงาน ต้นสังกัด</p>	<p>เป็นการดำเนินการ ตามนโยบาย การพัฒนาบุคลากร</p>
<p>เพื่อให้ได้บุคลากร ที่มีคุณภาพ และสามารถ ปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>เพื่อให้ได้บุคลากร ที่มีคุณภาพ และสามารถ ปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วม โครงการ</p>	<p>-จัดโครงการพัฒนา ศักยภาพผู้บริหารท้องถิ่น ตามความต้องการ ของหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง และหน่วยงาน ต้นสังกัด</p>	<p>เป็นการดำเนินการ ตามนโยบาย การพัฒนาบุคลากร</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๗. การสร้างความก้าวหน้าใน สายอาชีพ 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. ส.	ปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติราชการให้มีความ สะดวก สะอาดและจัดสิ่งจำเป็นที่เอื้อต่อ การปฏิบัติงานราชการ/ดำเนินกิจกรรม ๕.ส.	บุคลากรในหน่วยงานมี ความพึงพอใจในการทำงาน/ ความพึงพอใจของกิจกรรม ๕.ส.	จัดสภาพแวดล้อมทั้ง ภายในและภายนอก สำนักงานให้น่าอยู่	เป็นการดำเนินการตาม นโยบายด้านสวัสดิการ

๒. ปัญหาและอุปสรรค

เนื่องจากในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ประเทศไทยประสบปัญหาโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-๑๙) การส่งบุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรมยังล่าช้า

๓. ข้อเสนอแนะ

ให้ผู้เข้ารับการอบรม ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ เรียนรู้ ประชุมผ่านสื่อออนไลน์ เมื่อสถานการณ์การระบาดลดลง จึงจัดให้มีการฝึกอบรม/ทัศนศึกษาตาม

ลงชื่อ.....ผู้รายงาน

(นางนิภารัตน์ ตั้งทวีพูนทรัพย์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ