บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม

ที่ ขก ๗๗๙๐๑/- **วันที่** ๑๙ **เดือน** มกราคม **พ.ศ.**๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม ได้จัดทำนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ ขึ้น เพื่อเป็นการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะของหน่วยงานที่ประชาชนสามารถเข้าถึงได้จากเว็บไซต์ของหน่วยงาน ตามประกาศสำนักงาน ป.ป.ช. และรวมทั้งสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการส่งเสริมความโปร่งใส และตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๐.๒ มาตรการส่งเสริมคุณธรรมละความโปร่งใส ซึ่งได้ดำเนินการประกาศ ฯ และลงเว็บไซต์ของหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม ไปแล้วนั้น

บัดนี้ ได้สิ้นสุดงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ แล้ว จึงขอรายงานผลการปฏิบัติราชการตามนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับและผู้บริหารได้ทราบและพิจารณา ตรวจสอบ แก้ไข เปลี่ยนแปลง ปรับปรุงให้ครอบคลุมให้ครบทุกด้าน รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมบันทึกนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาสั่งการต่อไป

(ลงชื่อ).....

(นางเพียงเพ็ญ หมู่สูงเนิน)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด อบต.ขามป้อม

.....

.....

(ลงชื่อ).....

(นางกัญญานันท์ บัวรบัติทอง)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ความเห็นของรองปลัด อบต.ขามป้อม

.....

.....

(ลงชื่อ).....

(นางสาวปาริชาติ พรูนะพรม)

ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นของปลัด อบต.ขามป้อม

.....

.....

(ลงชื่อ).....

(นายณัฐพงษ์ ทองแคล้ว)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็น/การพิจารณาสั่งการของนายก อบต.

.....

.....

(ลงชื่อ).....

(นายคำสอนธนากุล ไชยปาก)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม

รายงานการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม อำเภอเปือยน้อย จังหวัดขอนแก่น

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑.ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	เสริมสร้างสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น/พนักงานจ้าง	แบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด	-การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ -คำสั่งการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน ให้กับพนักงานส่วนตำบล /พนักงานครู /พนักงานจ้าง	การจัดทำแบบประเมิน ฯ ควรมีการจัดส่งมายังงานการเจ้าหน้าที่ภายในระยะเวลาที่กำหนด
๒.ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง	๑.เพื่อให้มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม และการกำหนดตำแหน่งสายงาน ตามภาระกิจงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ๒.เพื่อให้สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่น การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	ดำเนินการตามประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ฯ	๑.ขอความเห็นชอบการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่น ตามโครงสร้างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	การกำหนดภาระค่าจ่ายด้านการบริหารบุคคลตามมาตรา ๓๕ มีข้อจำกัดและองค์การบริหารส่วนตำบลมีภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น
๓.ด้านการพัฒนาบุคลากร	เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเข้ารับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในด้านการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ แต่ละตำแหน่ง และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานเป็นทีมและการบูรณาการทำงานร่วมกัน	๑.บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับอนุมัติให้เข้าร่วมการฝึกอบรมตามสายงานและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงานโดยการ พี่สอนน้อง น้องสอนพี่	พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๐ % ขึ้นไป	มีข้อจำกัดเงินงบประมาณสำหรับเป็นค่าใช่จ่ายด้านการฝึกอบรมขององค์การบริหารส่วนตำบล

รายงานการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม อำเภอเปือยน้อย จังหวัดขอนแก่น

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔.ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ	เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าในอาชีพ และส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในแต่สายงานที่สูงขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการสนับสนุน เพื่อเข้ารับการคัดเลือกสายงานผู้บริหารเพื่อดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้ผ่านการคัดเลือก ในบัญชีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสายงานผู้บริหารที่สูงขึ้น	๑.โครงสร้างสร้างราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม ไม่มีตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง ระดับกลาง จึงไม่สามารถแต่งตั้งได้ ๒.ควรมีการปรับปรุงโครงสร้างเพื่อรองรับความก้าวหน้าของแต่ละสายงาน
๕.ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง	เพื่อให้มีอัตรากำลังเพียงพอต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม และเป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการ และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	การบรรจุแต่งตั้งและการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างเป็นไปตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.จ.)	๑.๒.๑. ดำเนินการประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อดำเนินการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างทั่วไป ดังนี้ ๑.ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา ๒. ตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ จำนวน ๑ อัตรา และได้ดำเนินการสรรหาและเลือกสรร โดยวิธีคัดเลือก (สัมภาษณ์) และได้มีคำสั่งจ้างพนักงานทั่วไป โดยมีผลเมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ ๑.๒.๒ ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล โดยวิธีการขอใช้บัญชีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จำนวน ๓ ตำแหน่ง ดังนี้ ๑.ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ระดับปฏิบัติการ สังกัดสำนักปลัด อบต. จำนวน ๑ อัตรา ๒.ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับปฏิบัติการ สังกัดหน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา ๓.ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการ สังกัดกองคลัง จำนวน ๑ อัตรา และได้มีคำสั่งแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล โดยมีการแต่งตั้งเมื่อวันที่ ๓ ตุ ลาคม ๒๕๖๕	การวิเคราะห์ค่างานและปริมาณงานอาจจะยังไม่สอดคล้องกับภาระงาน จึงอยากให้แต่ละส่วนราชการ กองเป็นผู้วิเคราะห์ค่างานและประมาณ เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง

รายงานการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม อำเภอเปือยน้อย จังหวัดขอนแก่น

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๖.ด้านการสรรหาคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน	เพื่อเป็นการยกย่องพนักงานส่วนตำบล/พนักงานครู /พนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานดีเด่น	พนักงานส่วนตำบล/พนักงานครู/พนักงานจ้าง ได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการคัดเลือกในกิจกรรมต่าง ๆ ที่หน่วยงานของตนเองและหน่วยงานภายนอกหรือส่วนราชการอื่นจัด	-	ควรจัดกิจกรรมเพื่อเป็นการยกย่องบุคลากรในสังกัดขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่ปฏิบัติงานดีเด่นในหน่วยงานเพื่อสร้างขวัญกำลังต่อไป
๗.ด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานได้ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต สร้างความโปร่งใสต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล	พนักงานส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการกิจกรรมที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดขึ้นหรือหน่วยงานภายนอกจัดหรือการส่งเข้ารับการฝึกอบรม	๑. แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น ๒. ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ๓. ประกาศมาตรการให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ ต่อต้านการทุจริตป้องกันความขัดแย้งและผลประโยชน์ทับซ้อน	ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้ด้านคุณธรรม ฯ ให้กับผู้บริหารและพนักงานส่วนท้องถิ่น /พนักงานจ้างต่อไป

รายงานการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม อำเภอเปือยน้อย จังหวัดขอนแก่น

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๘.ด้านการรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน	เพื่อให้พนักงานส่วนท้องถิ่นปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และเที่ยงธรรมและปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ตามแบบแผนของทางราชการ	ผู้บังคับบัญชาจะต้องเฝ้าระวังสอดส่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด และหากมีการทำผิดวินัย ให้ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ที่กระทำผิดวินัย	ประกาศมาตรการกำหนดบทลงโทษ โดยการแจ้งให้พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้างได้ทราบ	ควรมีการส่งพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าร่วมการฝึกอบรมเกี่ยวกับการรักษาวินัยข้าราชการ /พนักงานจ้าง ตามความเหมาะสมต่อไป
๙.ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต สวัสดิการ	เพื่อสนับสนุนการอยู่ร่วมกันของพนักงานส่วนตำบลอย่างมีความสุขและช่วยเพิ่มขวัญกำลังเพราะการคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์การ	องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมและมีการปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะความสามารถของตนเองไม่ว่าจะโดยการศึกษา ฝึกอบรม หรือการพัฒนาต่างเป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น	๑.พนักงานส่วนท้องถิ่น/พนักงานจ้าง ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าเช่าบ้าน ค่าเล่าเรียนบุตร และสวัสดิการด้านอื่นตามสิทธิที่พึงจะได้รับ ๒.พนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมการพัฒนาตนเองให้เข้าร่วมการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ ๒.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานส่วนท้องถิ่นมีสภาพแวดล้อมของการทำงานที่เหมาสม สถานที่ทำงานมีความเหมาะสม เครื่องมือในการปฏิบัติงานครบถ้วน	-

องค์ประกอบที่ (๒) สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล

ลำดับที่	แผนการดำเนินงาน	รายละเอียดของการดำเนินการ	จำนวนผลสำเร็จของการดำเนินการ	หมายเหตุ
๑	การวางแผนอัตรากำลัง	๑. ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒. ขอกำหนดอัตรากำลังพนักงานครูเพิ่ม	๑ ครั้ง ๕ อัตรา	
๒	การสรรหา การบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร/การโยกย้าย	๑. ประกาศการรับสมัครบุคคลเพื่อดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้างของเทศบาลเมืองบุรีรัมย์ <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u> - ผู้ช่วยพนักงานการเงินและบัญชี - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> - ภารโรง ๒. การรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาล ดังนี้ <u>ประเภทบริหารท้องถิ่น</u> - รองปลัดเทศบาล <u>ประเภทอำนวยการท้องถิ่น</u> - ผู้อำนวยการกองคลัง - ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ - ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม <u>ประเภทวิชาการ</u> - นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ - นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ - นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ - นักวิชาการคลังชำนาญการ <u>ประเภททั่วไป</u> - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน - เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน - นายช่างโยธาชำนาญงาน ๓. การรับโอน (ย้าย) พนักงานครูเทศบาล ดังนี้ <u>ประเภทสายงานการสอน ตำแหน่ง ครู</u> ๔. การให้โอน (ย้าย) ๕. การให้โอน (สอบคัดเลือกสายงานที่สูงขึ้น)	๓ ครั้ง ๕ อัตรา ๒ อัตรา ๑ ราย ๓ ราย ๔ ราย ๓ ราย ๖ ราย ๒ ราย ๔ ราย	

ลำดับที่	แผนการดำเนินงาน	รายละเอียดของการดำเนินการ	จำนวนผลสำเร็จของการดำเนินการ	หมายเหตุ
๓	การฝึกอบรม/การพัฒนาบุคลากร	๑. โครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมพนักงานและลูกจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑ ครั้ง	
		๒. โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างวินัยและป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑ ครั้ง	
		๓. การจัดกิจกรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ (KM) หัวข้อ “การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ “	๒ ครั้ง	
		๔. การให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมจากหน่วยงานหรือสถาบันที่จัดฝึกอบรมต่างๆ	๕๕ ราย	

องค์ประกอบที่ (๓) ปัญหา/อุปสรรค

-ไม่มี-

องค์ประกอบที่ (๔) ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเมืองบุรีรัมย์เป็นไปอย่างต่อเนื่องและเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ควรให้บุคลากรในหน่วยงานเข้าร่วมการอบรมออนไลน์จากหน่วยงานหรือสถาบันที่จัดฝึกอบรม เช่น การอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นต้น