



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลยอดเขาตอด โทร. ๐-๔๒๐๕-๗๒๒๔

ที่ นพ ๗๗๓๐๑/๑๖

วันที่ ๑๙ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยอดเขาตอด

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลยอดเขาตอด ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ จำนวน ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านการสรรหา ด้านการพัฒนา ด้านการรักษาไว้ และด้านการใช้ประโยชน์ เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ให้มีความรู้ความสามารถ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม มีทัศนคติที่ดี สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล เพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่กับองค์กร ตลอดจนเพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) นั้น

บัดนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลยอดเขาตอดดำเนินการตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าว รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายปฏิพัทธ์ สุสินนะ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

- ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

(นายพิคเนต แสนสุริวงค์)

หัวหน้าสำนักปลัด

- ความเห็นรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(นางอุลลยพร เสนาคำ)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(นายวันดี สุวรรณอำไพ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยอดเขาตอด

- ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

(นายฉลวย ชัยบุญมา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยอดเขาตอด

๑๓ - ๖ - ๒๕๖๖

รายงานการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลยอธาดา อำเภอวังยาง จังหวัดนครพนม

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๑. ด้านการสรรหา	<p>๑.๑ การปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้าง และกรอบอัตราค่าจ้าง ที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๒ การบรรจุแต่งตั้ง รับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบล และสรรหาพนักงานจ้างประจำปี ๒๕๖๕</p>	<p>๑.๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลยอธาดา ได้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๓ และครั้งที่ ๔ เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้าง และกรอบอัตราค่าจ้าง ที่รองรับภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน</p> <p>๑.๑.๑.๑ ดำเนินการประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อดำเนินการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานเจ้าตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประจำสำนักงานประชาสัมพันธ์ จำนวน ๑ อัตรา สังกัดสำนัก อบต. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สังกัดตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สังกัดสำนักปลัด อบต. จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี สังกัดกองคลัง จำนวน ๑ อัตรา และได้ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรโดยวิธีทดสอบความรู้ความสามารถทั่วไป ความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง และความเหมาะสมกับตำแหน่ง (สัมภาษณ์) และได้มีคำสั่งจ้างพนักงานตามภารกิจ โดยมีผลเมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕</p> <p>๑.๑.๒ ดำเนินการสรรหาตำแหน่งบริหารว่าง โดยวิธีรับโอน จำนวน ๒ ตำแหน่ง ดังนี้</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
		<ul style="list-style-type: none"> - ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) - ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) โดยมีผลเมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ ๑.๒ ดำเนินการสรรหาตำแหน่งประเภทวิชาการและทั่วไป โดยวิธีรับโอน จำนวน ๒ ตำแหน่ง ดังนี้ - นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ โดยมีผลวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๕ - เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน โดยมีผลวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๕
	<p>๑.๓ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังใหม่ ความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นไปตามมติ ก.อบต.จังหวัด นครพนม ที่อนุมัติปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีในระบบ ศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ เพื่อวางแผน อัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน
<p>๒. ด้านการพัฒนา</p>	<p>๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/นโยบายพัฒนาบุคลากร ประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ/นโยบายฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น</p>	<ul style="list-style-type: none"> - มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/นโยบาย พัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุก ประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุ เป้าประสงค์ต่อไป

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
	<p>๒.๒ การประชุมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ขององค์การบริหารส่วนตำบลยอดชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p>๒.๓ การส่งบุคลากรเพื่อเข้ารับการอบรมหลักสูตรตามตำแหน่งต่างๆ</p> <p>๒.๔ ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p>	<p>- ดำเนินการประชุมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ขององค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง</p> <p>- ดำเนินการจัดตั้งงบประมาณในการส่งบุคลากรเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมตามตำแหน่งประจำ จำนวน ๑ หลักสูตร/คน/ปี</p> <p>- ดำเนินการส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยการจัดมุมเอกสารเพื่อการเรียนรู้</p>
๓. ด้านเก็บรักษาไว้	<p>๓.๑ ดำเนินการประเมินข้าราชการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้าง ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ</p>	<p>- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน</p>
	<p>๓.๒ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>- หน่วยงานมีการถ่ายทอดวิธีวัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เป็นไปตามหลักเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>
	<p>๓.๓ จัดกิจกรรมนันทนาการและกิจการกีฬาศุภคารสัมพันธ์</p>	<p>- หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมนันทนาการ เช่น การมอบของขวัญวันคล้ายวันเกิด การรับประทานอาหารเที่ยงร่วมกัน การจัดการแข่งขันกีฬาเชื่อมสัมพันธ์ไม่ตรีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๔. ด้านการใช้ประโยชน์	๑. จัดทำคำสั่งมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่จากผู้บังคับบัญชา ๒. การพิจารณาความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากร	- มีการจัดทำคำสั่งมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่จากผู้บังคับบัญชา - มีการประเมินตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) และคณะกรรมการพนักงานตำบลจังหวัด(ก.อบต.จังหวัด) กำหนด

ปัญหาและอุปสรรค

- การโอนย้ายของบุคลากรบางครั้งไม่มีการวางแผน/เตรียมการไว้ล่วงหน้า เช่น การย้ายกลับภูมิลำเนา ทำให้หน่วยงานอาจขาดบุคลากรในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง หรือการรับช่วงตำแหน่งงานต่ออาจไม่มีประสิทธิภาพมากพอ

ข้อเสนอแนะ/แนวทางการแก้ไข

- ส่งเสริมบุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันภายในฝ่ายหรือในส่วนราชการ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เป็นอัตรากำลังได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม