



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารงานบุคคลสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหมาน อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย

ที่ ลย ๗๕๔๐๑/๓๗๒

วันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหมาน

ต้นเรื่อง

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหมาน ได้ดำเนินการจัดแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) และจัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหมาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อช่วยขยายบทบาทหน้าที่งานด้านทรัพยากรมนุษย์ ให้มีขอบข่ายของการปฏิบัติที่กว้างขึ้น เพื่อครอบคลุมดูแลการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรและองค์การ ดังนี้

๑. เพื่อช่วยให้บุคลากรใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถปฏิบัติงานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๒. เพื่อช่วยองค์การดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
๓. เพื่อช่วยคัดสรรบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีแรงจูงใจเข้ามาปฏิบัติงาน
๔. เพื่อยกระดับความสามารถ และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
๕. เพื่อพัฒนา และธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าให้ปฏิบัติงานในระดับที่พึงปรารถนาขององค์การ
๖. เพื่อช่วยให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรมอันดีงาม
๗. เพื่อเป็นเครื่องมือกำกับให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน และต่อประเทศชาติ ด้วยความเสมอภาค โปร่งใส และเป็นธรรม สามารถสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเท็จจริง

เพื่อให้การดำเนินงาน เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังกล่าว จึงขอรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายในด้านต่าง ๆ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ดังรายละเอียดที่ได้แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ)

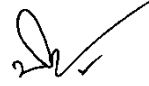
(นางมุกดา สุวรรณชัย)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหวาน

16 มกราคม 2562

(ลงชื่อ)



(นางสาวนิภารัตน์ แสนแก้ว)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหวาน

- เห็นด้วยในหลักการและขอเสนอ:

(ลงชื่อ)



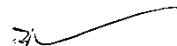
(นางสาวพนารัตน์ วงษ์ชมภู)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหวาน

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหวาน

นายกองค์การบริหาร

(ลงชื่อ)



(นางสาวพนารัตน์ วงษ์ชมภู)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหวาน ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหวาน

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔



องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหมาน
อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหวาน อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย

ประเด็น /นโยบาย	โครงการ/งาน/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	หมายเหตุ
๑. ด้านการสรรหา	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑. การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เสนอขอ ก.อบต.จังหวัดเลย ให้ความเห็นชอบ และประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้มีผลบังคับใช้ภายในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔	
	๑.๒ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจเพื่อเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง และต่อสัญญาจ้าง	๑. ดำเนินการประเมินพนักงานจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อต่อสัญญาจ้าง ประเภท - พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๕ อัตรา - พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา - เลื่อนค่าตอบแทน พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๕ ราย	
	๑.๓ พนักงานส่วนตำบล โอน (ย้าย)	๑. ขอความเห็นชอบในการโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลในสายงานผู้บริหาร จำนวน ๑ ราย คือตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด ๒. ขอความเห็นชอบในการโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลสายงานประเพณีวิชาการ จำนวน ๑ ราย คือ ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ ๓. จัดทำหนังสือประชาสัมพันธ์ ตำแหน่งว่าง เพื่อมาบรรจุและแต่งตั้งแทนตำแหน่งที่ว่าง	

ประเด็น /นโยบาย	โครงการ/งาน/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	หมายเหตุ
๒. ด้านการพัฒนา	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ และพิจารณาบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลฯ	
	๒.๒ กำหนดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	- มีการกำหนดหลักสูตรการอบรมและพัฒนา และพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้า และหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง ในแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (รายละเอียดสรุปพนักงานส่วนตำบลที่รับการอบรม/ประชุม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ แนบท้าย)	
	๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning	- ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-learning ในวิชาความรู้ทั่วไป และเฉพาะตำแหน่ง	
	๒.๔ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร	- หน่วยงาน มีการจัดทำแบบประเมินความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน กระบวนการในการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้ง ติดตาม และนำผลความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มาพัฒนาและจัดสวัสดิการเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานในองค์กร	

ประเด็น /นโยบาย	โครงการ/งาน/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	หมายเหตุ
๓.ด้านการรณรงค์ รักษาไว้ และแรงจูงใจในการทำงาน	๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ	- มีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งของบุคลากรให้รับทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว - จัดทำคู่มือการเลื่อนระดับเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติที่ถูกต้อง - จัดทำแผ่นพับให้ความรู้เกี่ยวกับ สิทธิ และสวัสดิการต่าง ๆ - จัดให้มีการรับฟังและให้ความรู้ในระเบียบที่เกี่ยวข้อง อย่างสม่ำเสมอ เช่น การชี้แจงตัวชี้วัดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน, ความรู้เกี่ยวกับบำเหน็จ บำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น เป็นต้น	
	๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	- ดำเนินการปรับปรุงระบบข้อมูลดังกล่าว ตามระยะเวลาที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดทุกระยะ แล้วเสร็จตามที่กำหนด และปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน กรณีมีการบรรจุ แต่งตั้งโยกย้าย หรือเลื่อนระดับที่สูงขึ้น	
	๓.๓ ดำเนินการให้เป็นไปตามกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่ถูกต้องตามระเบียบ เป็นไปด้วยความยุติธรรม และเสมอภาคสามารถตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือกำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ - แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง - แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล,เลื่อนเงินเดือนครู,และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	

ประเด็น /นโยบาย	โครงการ/งาน/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	หมายเหตุ
		- มีการประชุมในรูปของคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน และคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนฯ - เสนอผู้บริหารเพื่อความเห็นชอบในการอนุมัติ	
	๓.๔ ดำเนินการขอบำเหน็จ บำนาญให้กับพนักงานส่วนตำบลที่เกษียณอายุราชการ เป็นไปอย่างถูกต้องครบถ้วน	- ดำเนินการแจ้งสิทธิผู้ขอรับ บำนาญ ให้กับพนักงานส่วนตำบลที่เกษียณอายุราชการ จำนวน ๑ ราย เป็นไปอย่างถูกต้องและครบถ้วน และได้สิทธิอย่างต่อเนื่อง	
	๓.๕ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน	- ปรับปรุงภูมิทัศน์รอบบริเวณอาคารสำนักงาน - จัดกิจกรรมทำความสะอาด ๕ ส. ทุกวันพุธ - จัดให้มีอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการทำงาน - จัดให้มีรางวัลในวันที่มีกิจกรรมพิเศษ เช่น เค้กวันเกิดให้กับบุคลากร มีสวัสดิการเยี่ยมป่วย หรือคลอดบุตร เป็นต้น	
๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัย ข้าราชการ	๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลนำหมาน ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	- ประชาสัมพันธ์ โดยจัดทำบันทึกแจ้งเวียนให้บุคลากรทุกคนได้รับทราบถึงประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลนำหมาน ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	

ประเด็น /นโยบาย	โครงการ/งาน/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	หมายเหตุ
	๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตามและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตาม หลักเกณฑ์แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	- คำสั่งแบ่งงานและมอบหมายงานหน้าที่ความรับผิดชอบของ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ปฏิบัติหน้าที่ ภายในส่วนราชการ ครบทุกส่วนราชการ - ปรับปรุงคำสั่งแบ่งงานและมอบหมายงานให้เป็นปัจจุบัน	
	๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้าง มาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	- ดำเนินการจัดทำโครงการคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - จัดทำรายงานแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔	
ปัญหา และอุปสรรค	๑. ระเบียบ หลักเกณฑ์ และเงื่อนไข เกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการปรับปรุงแก้ไขอยู่ ตลอดเวลา ๒. งบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาด้านการบริหารงานบุคคล มีจำนวนจำกัด ๓. บุคลากรในสังกัดขาดความกระตือรือร้น และไม่ตระหนักถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง ๔. ผู้บริหารยังขาดความรู้ และความเข้าใจในระบบงานบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		
ข้อเสนอแนะผลการ วิเคราะห์การบริหาร และพัฒนาทรัพยากร บุคคล	๑. ส่งเสริมให้ผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ได้รับความรู้เกี่ยวกับระเบียบ และหลักเกณฑ์ต่างๆ ในงานบริหาร ทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. สนับสนุนงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ๓. ส่งเสริมสวัสดิการ และแรงจูงใจให้กับบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อเกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น		

