



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลชุมพล.....โทร. ๐-๓๗๕๑-๐๘๔๓.....
 ที่ ...ตว.๗๒๓๐๓/.....วันที่.....ตุลาคม.....๒๕๖๔.....
 เรื่อง...รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ
 พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลตำบลชุมพล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ ชุด

- เรื่องเดิม** ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลชุมพล ได้ดำเนินการประกาศนโยบายการบริหารงาน
 ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตำบล
 ชุมพล ลงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๓ มีผลบังคับใช้ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ตั้งแต่วันที่ ๓
 ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ แล้วนั้น
- ข้อเท็จจริง** บัดนี้องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลชุมพล โดยงานบริหารงานบุคคลสำนักปลัด ได้ดำเนินการ
 ตามประกาศดังกล่าวแล้ว จึงขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากร
 บุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ตามรายละเอียดแนบท้ายบันทึกนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

จำเอก

(วิระ เรืองนาม)

นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รักษาการแทน

หัวหน้าสำนักปลัด

พันจำเอก

(วิระ มีดาด)

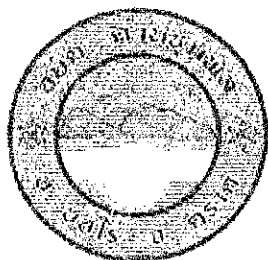
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลชุมพล

พันจำเอก

(วิระ มีดาด)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลชุมพล ปฏิบัติหน้าที่

นายกององค์การบริหารส่วนตำบลตำบลชุมพล



รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

แบบรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล อำเภอปัวเร่ จังหวัดตราด

ประเด็นนโยบาย	โครงการ / กิจกรรม	ผลการดำเนินการ
๑. ด้านการวางแผนกำลังคน	จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วน ตำบล จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖	ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีการกำหนดตำแหน่ง เพิ่ม เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ และ ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล ดำเนินการตามแผนฯให้สอดคล้องตามความจำเป็นและ ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน จัดอบรมตามโครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ของผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล
๓. ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ	-ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศ ศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติเพื่อเป็นฐานข้อมูลในการตรวจสอบตำแหน่งสายงานเพื่อเติบโตในสายงานที่สูงขึ้น -กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ส่งบุคลากรในฝึกอบรมตามสายงาน ดำเนินการคัดเลือก สอบคัดเลือก ตามกระบวนการเพื่อให้เจริญก้าวหน้าในสายงานอาชีพ โดยคณะกรรมการที่เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติงานที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้ ดำเนินการประชุมสัมมนาพร้อมกันโอน ย้าย การสอบคัดเลือก การคัดเลือก และการสรรหา เด็กสรรหาพนักงานจ้าง

ประเด็นนโยบาย	โครงการ / กิจกรรม	ผลการดำเนินการ
๔. ด้านการสรรหา	จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง	ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล(ตำแหน่งที่ว่าง) โดยการรับโอน (ย้าย)พนักงานส่วน ตำบล มาแทนในกรอบอัตราที่ว่าง และแจ้งความประสงค์ให้ กสธ. เป็นผู้สรรหาในตำแหน่งที่ว่างตามระเบียบ
๕. ด้านการพัฒนากระบวนการสรรหา	ปรับปรุงระบบสารสนเทศศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน จัดให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในทุกระดับ โดยจัดองค์ความรู้เองค์กร (knowledge : KM.)	ดำเนินการปรับปรุงระบบสารสนเทศศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน และสามารถตรวจสอบได้ ดำเนินการเผยแพร่องค์ความรู้ในเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านชุมพล และเพื่อช่องทางสื่อสารในระบบกลุ่มไลน์ขององค์กร
๖. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการ	ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้นที่แต่ละปลอตภัย	ดำเนินการจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อม การทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน
๗. ด้านการปฏิบัติราชการขององค์กร	จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชย บุคลากรที่มีความประพฤติดี มีผลการปฏิบัติงานที่ดีเด่น เพื่อเสริมสร้างกำลังใจในการทำงาน ปรับปรุงระบบสิทธิสวัสดิการการเลื่อนขั้นเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงครอบครัวผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ดำเนินการประกาศยกย่องผู้ผลการปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ ค่าเงินการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม ดำเนินการจัดทำคำสั่งแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ แก่บุคลากรครอบคลุมทุกส่วนราชการตามลำดับการบังคับบัญชา
	ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับ องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลชุมพล ว่าด้วยจรรยาบรรณ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลชุมพล ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่นเพื่อถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด

ข้อเสนอแนะ ***

๑. ด้านการวางแผนกำลังคนควรหลีกเลี่ยงการขอปรับปรุงอัตรากำลังระหว่างปีงบประมาณ เนื่องจากกระทบกับการบริหารงบประมาณ ยกเว้นกรณีจำเป็น
๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เป็นช่วงเวลาที่มีการระบาดของโรคไวรัสโคโรนาเป็นอุปสรรคในการเข้ารับการอบรม
๓. ด้านการสรรหา กรณีการสรรหาข้าราชการต้องใช้เวลาก่อนขานงานเนื่องจากส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นผู้สรรหา

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าชุมพล

รายละเอียดการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔
ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำม่วง อำเภอปัว จังหวัดตราด

ประเด็นนโยบาย	โครงการ / กิจกรรม	รายละเอียดการดำเนินการ
๑. ด้านการวางแผนกำลังคน	จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลังรับภารกิจขององค์การบริหารส่วน ตำบล	ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยการกำหนดตำแหน่งงานส่วนตำบลตำแหน่งนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการเพิ่ม เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบลชุมพล -เพิ่มอัตรากำลังพนักงานจ้างเพื่อรองรับภารกิจในปีงบประมาณ ๒๕๖๓
๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ -อบรมเพิ่มพูนความรู้	ดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและ ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน -ส่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานนครูเข้ารับการอบรมตามสายงาน แต่ไม่สามารถเข้ารับการอบรมได้ทุกตำแหน่ง เนื่องจากมีข้อจำกัดเรื่องงบประมาณที่ใช้อย่างจำกัด/สถานการณ์โรคระบาดไวรัสโคโรนา
๓. ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ	-ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศ ศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติเพื่อเป็นฐานข้อมูลในการตรวจสอบตำแหน่งสายงานเพื่อเติบโตในสายงานที่สูงขึ้น -กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน	จัดอบรมตามโครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ของผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบลชุมพล -จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ส่งบุคลากรในฝึกอบรมตามสายงาน
		ดำเนินการคัดเลือก สอบคัดเลือก ตามกระบวนการเพื่อให้เจริญก้าวหน้าในสายงานอาชีพ โดยคณะกรรมการที่เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ -ปรับปรุงระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น และประชาสัมพันธ์รับโอน ย้าย เพื่อสรรหาพนักงานส่วนตำบล -รับสมัครสอบเลือกสรรพนักงานจ้างตามกรอบอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจองค์กร
จัดทำให้มีการแจ้งเวียนการโอน ย้าย การสอบคัดเลือก การคัดเลือกอย่างเสรีให้พนักงานส่วนตำบลทราบ		มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติงานที่ราชการยกย่องอย่างเป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้ -มีกระบวนการในการประเมินตามมาตรฐานคือมีคณะกรรมการ ๒ ชุด ๑ คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ดำเนินการประชาสัมพันธ์การโอน ย้าย การสอบคัดเลือก การคัดเลือก และการสรรหาเลือกสรรพนักงานจ้าง -ประชาสัมพันธ์การรับ โอน ย้ายตามระเบียบราชการ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ / กิจกรรม	รายละเอียดการทำเนิการ
<p>ด้านการสรรหา</p> <p>๔. ด้านการพัฒนาทรัพยากร</p>	<p>จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง</p> <p>ปรับปรุงระบบสารสนเทศศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน</p>	<p>ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล(ตำแหน่งที่ว่าง) โดยการรับโอน(ย้าย)พนักงานส่วน ตำบล มาแทนในกรอบอัตราที่ว่าง และแจ้งความประสงค์ให้ กสธ.เป็นผู้สรรหาในตำแหน่งที่ว่างตามระเบียบ</p> <p>-ประชาสัมพันธ์การรับ โอน ย้ายตามระเบียบราชการ</p> <p>-ส่งอัตราตำแหน่งให้ กสธ.เป็นผู้สรรหาเมื่อพ้นระยะเวลาในการรับโอน ย้าย</p>
<p>๕. ด้านการพัฒนาทรัพยากร</p> <p>สารสนเทศ</p>	<p>ปรับปรุงระบบสารสนเทศศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน</p>	<p>ดำเนินการบันทึกระบบสารสนเทศศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน และสามารถตรวจสอบได้</p> <p>-ปรับปรุงรายละเอียดระบบสารสนเทศศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงทะเบียนประวัติ</p>
	<p>จัดให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในทุกระดับ โดยจัดองค์ความรู้ในองค์กร (knowledge : KM)</p>	<p>ดำเนินการเผยแพร่องค์ความรู้ในเวปไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>ด้านชุมชนพล และเพื่อช่องทางสื่อสารในระบบกลุ่มไลน์ขององค์กร</p> <p>-ส่งข่าวสารสาระความรู้ผ่านระบบสารสนเทศเพื่อเสริมสร้างความรู้</p>
<p>๖. การพัฒนาคุณภาพชีวิต</p> <p>และสวัสดิการ</p>	<p>ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความสุขอนามัยที่ดีและปลอดภัย</p>	<p>ดำเนินการจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้แก่บุคลากร ในด้าน สภาพแวดล้อม การทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน</p> <p>-ติดตั้งถังดับเพลิงตามจุดต่างขององค์กร</p> <p>-ปรับปรุงบริเวณสถานที่ทำงานให้สะอาด สวยงาม</p> <p>-ปรับปรุงโครงสร้างอาคารเพื่อให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน</p>
	<p>จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชย บุคลากรที่มีความประพฤติดี มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อเสริมสร้างกำลังใจในการทำงาน ปรับปรุงระบบสิทธิสวัสดิการการเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น</p>	<p>ดำเนินการประกาศยกย่องผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ ดำเนินการเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม</p> <p>-ส่งเสริมให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงานโดยการยกย่องชมเชย</p> <p>-เลื่อนขึ้นเงินเดือนด้วยความบริสุทธิ์โดยเสมอภาค</p>

<p>๗. ด้านการปฏิบัติราชการ ขององค์กร</p>	<p>ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่าง เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงครอบคลุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงาน ตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบกฎหมายที่ เกี่ยวข้อง</p>	<p>ดำเนินการจัดทำคำสั่งแ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ แก่บุคลากรครอบคลุมทุกส่วน ราชการตามลำดับการบังคับบัญชา -มีการมอบหมายหน้าที่ชัดเจนตามคำสั่งแ่งงาน ตามสายการบังคับบัญชา -คำรับกองที่ไม่มีผู้อำนวยความสะดวกก็ได้มีการแต่งตั้งพนักงานส่วนท้องถิ่นในการรักษาวิชาการเพื่อ ประโยชน์ในการบริหารจัดการภารกิจของแต่ละกองงาน -หากมีการปฏิบัติงานนอกเหนือจากภารกิจงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก็จัดให้มีเอกสาร หลักฐานหากมอบหมายและมีการแจ้งเวียนให้ทราบและถือปฏิบัติ</p>
	<p>ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและ ข้อบังคับ องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลชุมพล ว่า ด้วยจรรยาบรรณ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นและประกาศ อื่นๆที่ส่งเสริมคุณธรรมจรรยาบรรณให้แก่บุคลากร</p>	<p>แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การ บริหารส่วนตำบลตำบลชุมพล ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่นเพื่อถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด -จัดทำประกาศประมวลจริยธรรม ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลชุมพล ว่าด้วยจรรยาบรรณ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ขนาดใหญ่บริเวณหน้าห้องประชุม เพื่อให้ทุกคนตระหนักในความสำคัญของการมี คุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการ</p>

ข้อเสนอแนะ ***

๑. ด้านการวางแผนกำลังคนควรหลีกเลี่ยงการขอปรับรงอัตรากำลังระหว่างปีงบประมาณ ยกเว้นกรณีจำเป็น
๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เป็นช่วงเวลาที่มีภาระขาดของโรคโควิด-19 การรับอบรม
๓. ด้านการสรรหา กรณีการสรรหาข้าราชการต้องใช้เวลาค่อนข้างนานเนื่องจากการส่งตำแหน่งให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นผู้สรรหา

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลชุมพล