



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลละอุ่นเหนือ

ที่ รน ๗๒๒๐๑/๔๓๖

วันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลละอุ่นเหนือ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลละอุ่นเหนือ ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลละอุ่นเหนือให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม และทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในระบบบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล นั้น

บัดนี้ การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้เสร็จสิ้นแล้ว สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลละอุ่นเหนือจึงขอรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ).....

(นายคมสันต์ จันทร์ทอง)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.ละอุ่นเหนือ

(ลงชื่อ).....

(นายเรวัช ทวีวงศ์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลละอุ่นเหนือ

(ลงชื่อ).....

(นายวินัย นวลน้อย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลละอุ่นเหนือ



**รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลละฮุ่นเหนือ อำเภอละฮุ่น จังหวัดหนองคาย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕**

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑. ด้านการสรรหา	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ๑.๓ ประกาศรับโอน (ย้าย) ตำแหน่งที่ว่างลงตามแผนอัตรากำลัง ๑.๔ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง	ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เพื่อกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลละฮุ่นเหนือเรื่อง รับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล พนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่นหรือข้าราชการประเภทอื่นมาเป็นพนักงานส่วนตำบล ดำเนินการประกาศรับโอน (ย้าย) ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชนและตำแหน่งนักวิชาการศึกษา	ควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังฯ ปีละ ๑ ครั้ง เพื่อให้ข้อมูลเป็นปัจจุบัน

/ ๒. ด้านการพัฒนา....

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒. ด้านการพัฒนา	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น ๒.๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ พนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง อย่างเป็นธรรมเสมอภาค โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ ๒.๓ ได้มีการดำเนินการส่งบุคลากรในหน่วยงานเข้ารับการอบรม เพิ่มความรู้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่	ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ได้มีการจัดส่ง พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เข้าอบรมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อเพิ่มพูนความรู้	ผลการประเมินที่ได้ ทำ ให้สามารถจำแนกความแตกต่างการจัดลำดับผลการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน อีกทั้งเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานมีมากขึ้น ควรมีการส่งบุคลากรอบรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เพื่อการประสิทธิภาพในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น
๓. ด้านการธำรงรักษาไว้ และ แรงจูงใจ	๓.๑ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ๓.๒ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้ ๓.๓ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้	ดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าว ตามระยะเวลาที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน มีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ การกำกับดูแลติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล ให้เป็นไปตามผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล	

/๔. ด้านคุณธรรม...

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัย ข้าราชการ	๔.๑ แต่งตั้งบุคลากรในสังกัดทราบ ดังนี้ - หลักเกณฑ์คุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง - นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลละอุ่นเหนือ - ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการส่วนท้องถิ่น - เจตนารมณ์การป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น องค์การบริหารส่วนตำบลละอุ่นเหนือ ๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา แบ่งงาน/มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตามและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสังกัดรับทราบ ดังนี้ - หลักเกณฑ์คุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง - นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลละอุ่นเหนือ - ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการส่วนท้องถิ่น - เจตนารมณ์การป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น องค์การบริหารส่วนตำบลละอุ่นเหนือ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลละอุ่นเหนือ ที่ ๓๔๘/๒๕๖๕ เรื่องการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลละอุ่นเหนือ	

ปัญหาและอุปสรรค

- ยังขาดบุคลากรมาปฏิบัติงานในบางสายงาน
- เนื่องจากเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด – ๑๙ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ทำให้ไม่สามารถส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมได้อย่างต่อเนื่อง และส่งผลให้บางโครงการหรือบางกิจกรรมไม่สามารถดำเนินการได้

ข้อเสนอแนะ

- ควรมีการจัดฝึกอบรมให้ความรู้ในรูปแบบออนไลน์มากขึ้น

