



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง โทร.๐ ๗๕๒๙ ๐๙๖๕
ที่ ตง.๗๒๔๐๑/ - วันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง

ตามที่งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง ได้จัดทำนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยให้ครอบคลุมด้านโครงสร้างระบบงาน การบริหารอัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาสารสนเทศ ด้านสวัสดิการและด้านคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดี และสามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

บัดนี้ การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ได้ดำเนินการแล้วเสร็จในรอบระหว่าง (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) ดังนั้น งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง จึงขอรายงานผลการปฏิบัติราชการตามนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ให้ผู้บริหารได้ทราบและพิจารณาแก้ไขปรับปรุงให้ครอบคลุมทุกด้าน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวจิตรา ปูเงิน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด - นพ.ประจักษ์

(นางสาวจิตรา ปูเงิน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ รักษาการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง

- นพ.วิมล

(นางสาวจिरารัตน์ แก้วพิทักษ์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง.....
.....

ทภพ



(นายสิทธิพร จิเหลา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. นโยบายด้านการสรรหา	เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตราจ้าง และการบริหารอัตราจ้างให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของสายงาน มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ของทุกหน่วยงานในองค์กรและสามารถสรรหา อัตราจ้างในการรองรับภารกิจงานที่จะเกิดขึ้น ในปัจจุบันและอนาคต	อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละ ส่วนราชการและภาพรวมในองค์กร ไม่มี ตำแหน่งว่างในกรอบอัตราจ้างการบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ภาระค่าใช้จ่ายตาม มาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐	- จัดทำแผนอัตราจ้าง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖	เป็นการวางแผนล่วงหน้าในการกำหนด อัตราจ้างให้สอดคล้องกับปริมาณงาน ที่มีอยู่และปริมาณงานที่จะเพิ่มขึ้นในอีก ๓ ปี และเพื่อรองรับภารกิจถ่ายโอนมาจากส่วนกลาง
			- ปรับปรุงแผนอัตราจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง ครั้งที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๖๕ วันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๕ โดย กำหนด ตำแหน่งเจ้าพนักงาน สาธารณสุข ระดับปฏิบัติงาน ๑ อัตรา	เป็นไปตามประกาศก.อบต.จ.ตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการ คัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษไม่จำเป็นต้อง สอบแข่งขันกรณีบรรจุบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลที่ปฏิบัติงาน ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค ติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ เข้ารับ ราชการเป็นกรณีพิเศษ พ.ศ.๒๕๖๕ ลงวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ โดย บรรจุแต่งตั้งภายในวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. นโยบายด้านการสรรหา(ต่อ)	เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีการวางแผนทางความก้าวหน้าของสายงาน มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ของทุกหน่วยงานในองค์กรและสามารถสรรหา อัตรากำลังในการรองรับภารกิจงานที่จะเกิดขึ้น ในปัจจุบันและอนาคต	การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับ ปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ความ รับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการและ ภาพรวมในองค์กร ไม่มีตำแหน่งว่างใน กรอบอัตรากำลังการบริหารงานเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกิน ร้อยละ ๔๐	- การรับโอนพนักงานส่วนตำบลมาดำรง ตำแหน่งในตำแหน่งว่าง โดยการ ประกาศรับโอน และร้องขอให้กสท.เป็น ผู้สอบแข่งขันแทน	ระยะเวลาในการรอใช้บัญชีกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จึงทำให้มี ตำแหน่งว่างที่ยาวนาน
			- รับโอนบุคคลมาบรรจุแต่งตั้งใน ตำแหน่งที่ว่าง เมื่อวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๖ ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ และเมื่อวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๕ รับโอนตำแหน่งนักทรัพยากร บุคคลชำนาญการ	มีบุคลากรมาแทนตำแหน่งที่ว่างทำให้มี การพัฒนาที่ต่อเนื่อง

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒. นโยบายด้านการพัฒนา	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งสายงานครบทุกตำแหน่ง	ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความผิดพลาดลดลง กระบวนการทำงานครบทุกขั้นตอน ไม่มีข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมและการทำงาน	- จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ในสายงานของแต่ละตำแหน่ง (สถาบันพัฒนาบุคลากรและสถาบันการศึกษาอื่น รวมทั้งหน่วยงานอื่นจัด)	บุคลากรที่ได้เข้ารับการฝึกอบรมทำให้มีความรู้เพิ่มขึ้นสามารถลดความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน
			- จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในการป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒-๔ มีนาคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรม อินฟินิตี้ อ่าวนาง กระบี่ ตำบลอ่าวนาง จังหวัดกระบี่ งบประมาณในการดำเนินการ ๑๓๘,๗๙๙.- บาท	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ และบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในบทบาท อำนาจหน้าที่ของแต่ละฝ่ายตลอดจน หลักเกณฑ์และระเบียบวินัย การรักษา วินัย วิธีปฏิบัติราชการ และสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้อย่างถูกต้อง

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๓. นโยบายด้านเก็บรักษาไว้และการจูงใจ</p>	<p>เพื่อให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม เสมอภาค และตรวจสอบได้ จะไม่มีข้อร้องเรียนหรือร้องทุกข์จากพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง</p>	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างภายในเดือนกันยายนของทุกปี - มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อพิจารณากลับกรองผลการประเมิน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานให้เกิดมาตรฐานและความเป็นธรรมในการใช้ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล - มีคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นและเลื่อนค่าตอบแทน โดยคณะกรรมการทั้ง ๒ คณะจะต้องไม่ซ้ำกัน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและความเสมอภาค 	<p>มีการพิจารณาความดีความชอบที่เป็นธรรมและเสมอภาค</p>
			<ul style="list-style-type: none"> - มีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามข้อตกลงที่กำหนดไว้ตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน(๑ ต.ค.๒๕๖๕) 	<p>มีการประเมินที่เป็นธรรมและแจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินรับทราบ</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓. นโยบายด้านเก็บรักษาไว้ และการจูงใจ (ต่อ)	เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจและสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการปฏิบัติงาน	การทำงานเป็นทีม ผลการปฏิบัติงานดี สำเร็จทันเวลาที่กำหนดความผิดพลาดในการทำงานมีน้อย ข้อร้องเรียนไม่มี	- ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นในแต่ละรอบการประเมิน (เมื่อสิ้นรอบการประเมิน)	ดำเนินการตามประกาศหลักเกณฑ์ ก.อบต.จ.ตรัง
			- ร่วมบริจาคเงินช่วยเหลือครอบครัว พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ที่เกิดการสูญเสียบุคคลในครอบครัว	บุคลากรเกิดความรักใคร่ รักองค์กร ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการทำงาน และมีจิตใจสาธารณะ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔. นโยบายด้านการใช้ประโยชน์	เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และการบริหารจัดการในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน	การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ประหยัดและเพิ่มความเร็ว ประชาชนเข้าถึงข้อมูลได้อย่างทั่วถึง	- อบต.เกาะลิบงมีเว็บไซต์ เพจ และไลน์ ในการสนับสนุนการทำงาน สำหรับ ประชาสัมพันธ์ผลงานการปฏิบัติงาน นโยบายผู้บริหาร มาตรการหลักเกณฑ์ การปฏิบัติงาน คู่มือการปฏิบัติงาน เชื่อมต่อหน่วยงานอื่นในการค้นหา ข้อมูล รวมถึงการร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ ถามตอบปัญหา ข้อเสนอแนะจากประชาชน	เสนอแนะให้มีระบบสารสนเทศแบบ one stop service และระบบการใช้บริการผ่านเว็บไซต์ของอบต.เพื่อความเร็วในการให้บริการ และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล
			- อบต.เกาะลิบงมีเพจข่าว ประชาสัมพันธ์องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลิบง เพื่อใช้สำหรับแจ้ง ประชาสัมพันธ์ข่าวสาร แก่ประชาชน - อบต.เกาะลิบงมีไลน์กลุ่มพนักงาน ตำบลเกาะลิบง เพื่อใช้สำหรับแจ้งเวียน สิ่งงาน รวมถึงรายงานผลให้ ผู้บังคับบัญชาทราบได้ทันที่	เป็นรูปแบบการทำงานแบบลดขั้นตอน ประหยัดและเพิ่มความเร็ว แต่ยังมี ประชาชนและพนักงานที่ไม่ได้ใช้ เครื่องมือสื่อสารหรือ low tech

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๕. นโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรมและวินัยข้าราชการ	เพื่อให้บุคลากรมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยไม่เลือกปฏิบัติ	การปฏิบัติงานมีคุณภาพ โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ไม่มีข้อร้องเรียน ด้านพฤติกรรมและการทำงานไม่มีการดำเนินการทางวินัยแก่พนักงาน	- จัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น และ ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลคลองหิน ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	แจ้งเวียนให้บุคลากรในสังกัดรับทราบ และถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด
			- จัดทำคำสั่งแบ่งงานและมอบหมายงานให้แก่พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สายงาน และหน้าที่อื่นเพื่อเพิ่มพูนความรู้	
			- จัดอบรมให้ความรู้เรื่อง หลักเกณฑ์ และระเบียบวินัย การรักษาวินัยของพนักงานส่วนท้องถิ่นการบริหารงานด้วยความโปร่งใสในการปฏิบัติ ราชการ เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและการทุจริต	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่ของแต่ละฝ่ายตลอดจนหลักเกณฑ์และระเบียบวินัย การรักษาวินัย วิธีปฏิบัติราชการ และสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้อย่างถูกต้อง/วิทยากรเป็นผู้มีความรู้ความชำนาญในการให้ความรู้