



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาजू โทร. ๐๔๒-๑๙๐๒๔๗

ที่ นพ ๗๑๓๐๑/-

วันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาजू

เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาजू ได้จัดทำนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง โดยได้ดำเนินการวางแผนนโยบายหรือทิศทางของหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานและทิศทางการปฏิรูปประเทศ มีวัตถุประสงค์ในการผลักดันให้เกิดการปรับปรุง พัฒนาและสร้างความโปร่งใสในการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน โดยให้ครอบคลุมด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงาน และการบริหารอัตรากำลัง ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ ด้านสวัสดิการและด้านการบริหาร เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาजू เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดี และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผลักดันวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์การประสบความสำเร็จ และได้ประกาศให้ทราบโดยทั่วกันไปแล้วนั้น

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการพ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ รองรับการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

ข้อเท็จจริง

จากนโยบายดังกล่าว ได้ดำเนินการติดตามประเมินผลการดำเนินโครงการตามนโยบายที่วางไว้ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการพ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ รองรับการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

ข้อระเบียบ/กฎหมาย

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

๒. พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการพ.ศ. ๒๕๔๐

๓. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
พ.ศ. ๒๕๔๖

ข้อเสนอ/ข้อพิจารณา

องค์การบริหารส่วนตำบลนางัว จึงขอรายงานผลการปฏิบัติราชการตามนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบและพิจารณา แก้ไขเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงให้ครอบคลุม และครบทุกด้าน รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป



(ลงชื่อ).....

(นางสาวชนาภา สุดตารักดี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

.....



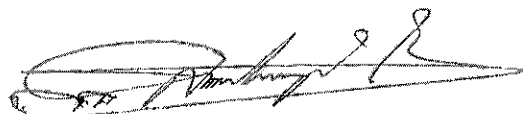
(ลงชื่อ).....

(นางสาวพัชรี บัวเดช)

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

.....



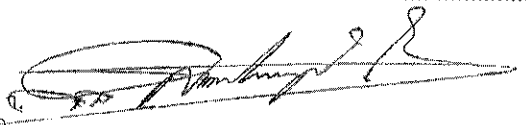
จำเอน.....

(สินธ์สมุทร รักษาเคน)

รองปลัด อบต.นางัว

รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของรองปลัด อบต

.....

จำเอก.....

(สินธุ์สมุทร รักษาเคน)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนางัว

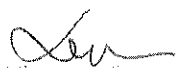
ความเห็นของปลัด อบต

.....

(ลงชื่อ).....

(นางสาวปิยณัฐ ทองมี)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนางัว

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนางัว

.....

(ลงชื่อ).....

(นายศิลป์ ประกิจ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนางัว

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลนาแก้ว อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑.) การวางแผนกำลังคน	เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงาน การจัดการอบ อัตรากำลังและการบริหาร อัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีการวางแผนทางความก้าวหน้าของสายงาน มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร	อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ และภาพรวมในองค์กร ไม่มีตำแหน่งว่างในกรอบอัตรากำลัง การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐	ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ โดยการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการตามประกาศ ก.อบต. และกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ทัวไป และพนักงานจ้างเพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กร	
๒.) การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	การสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน -โดยมุ่งเน้นให้มีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๕ ของบุคลากรทั้งหมด -เพื่อให้บุคลากรที่มีคุณภาพการคัดเลือกดำเนินการไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน	-การประกาศรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบล -การเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น -การสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง -การสรรหาตำแหน่งสายงานปฏิบัติ	-ทำหนังสือขอกรมดำเนินการสรรหาในตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ บรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายวิชาการเงินบัญชี -การแต่งตั้งพนักงานครูส่วนตำบลให้มีวิทยฐานะชำนาญการ -ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ	

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลนาजू อำเภอหนองบัว จังหวัดนครพนม

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๓.) การประเมินผลการปฏิบัติงาน	เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพตามเป้าหมาย และสามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม	- มีแนวทางการปฏิบัติงาน - หลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกำหนด - ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของ อบต.นาजू - บันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา - ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก	- มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา - มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมิน <u>ครั้งที่ ๑</u> ระหว่าง ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ - <u>ครั้งที่ ๒</u> ระหว่าง ๑ เมษายน ๒๕๖๖ ถึง กันยายน ๒๕๖๖	
๔.) การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย	เพื่อให้บุคลากรยึดถือเป็นหลักการแนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของบุคลากร	- ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนมกำหนด - ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างของ อบต.นาजू	- จัดทำประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างของ อบต.นาजू - พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด	

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลนาजू อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๕.) การสรรหาคนดีคนเก่ง	๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร ๔. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	- ชีวิตตามแบบสำรวจความพึงใจของผู้มาใช้บริการ - ชีวิตตามผลงาน - ชีวิตตามประเมินการสรรหาคนดีคนเก่ง	- มีการสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคคลที่มีองค์กร เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน - มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในองค์กร โดยจัดกิจกรรม Big Cleaning - ดำเนินการยกย่อง และชื่นชมผู้ปฏิบัติงานดีเด่นและทำคุณประโยชน์ให้แก่องค์กร - มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานด้านบุคคล เช่น ติดต่อบริษัทงานรับ-ส่งข้อมูลผ่านทาง Application jine Facebook	
๖.) การพัฒนาบุคลากร	- เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์กร - บริหารส่วนตำบลนาजू - เพื่อให้การปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิดและพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นกับบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบล - เพื่อให้บุคลากร ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด	- มีแผนพัฒนาบุคลากร - บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมภิบาล และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ - มีพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของ อบต. - จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งและสายงานอาชีพ ตามสมรรถนะ - พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายงานอาชีพ และตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง	

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลนาजू อำเภอหนองบัว จังหวัดนครพนม

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๗) การสร้างความรู้ความเข้าใจในสายอาชีพ	๑. ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากร อบต. นาजू ทราบ ๒. ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน ๓. จัดให้มีการระดมการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้ ๔. จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติงานที่ราชการอย่างเป็นธรรม ๕. ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติงานที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น	-แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน -รูปภาพการปฏิบัติงาน	-หน่วยงาน มีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว -หน่วยงาน ดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าว ตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดทุกระยะ แล้วเสร็จที่กำหนดไว้ -หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือ กำกับติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานจนถึงคณะกรรมการกฤษฎีกาการพิจารณาผลการปฏิบัติงานราชการ -พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ และครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ราชการ -ปีละ ๒ ครั้ง	

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลนางัว อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๘) การพัฒนาคุณภาพชีวิต	- มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยใหม่ในหน่วยงานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และพนักงานส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน - มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญต่างๆ ซึ่งมีผลต่อความพอใจ และความพึงพอใจและแรงใจในการทำงาน	- บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน - สภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน - มีสวัสดิการตอบแทน	- ปรับปรุงสภาพความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน - มีการจัดกิจกรรม ๕ ส. และกิจกรรมจิตอาสา - สวัสดิการพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง สิทธิการรักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวตามกฎหมายที่กำหนด	

ปัญหาและอุปสรรค

—

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

ประชาสัมพันธ์ และชี้แจงแนวทางการฝึกอบรม สัมมนา แบบออนไลน์ (Online) ผ่านระบบ Zoom Meeting , และระบบต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรขององค์กรได้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง