



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกระทุ่มราย

ที่ นม ๘๖๗๐๑/

วันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลกระทุ่มราย

ด้วยยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ได้กำหนดให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ(Integrity and Transparency Assessment-ITA) เป็นเครื่องมือสำคัญในการป้องกันการทุจริตเชิงรุก ด้วยการยกระดับธรรมาภิบาล เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐ มีการดำเนินงานอย่างโปร่งใสมีแนวทางในการป้องกันความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต รวมทั้งสามารถยับยั้งการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นได้อันส่งผลต่อการยกระดับ ค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต(Corruption perception index : CPI) ของประเทศไทย ให้ดียิ่งขึ้นทั้งในระดับชาติและระดับสากล พร้อมทั้งสนองตอบนโยบายรัฐบาลด้านการส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินมีธรรมาภิบาลและการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบในภาครัฐนั้น

เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย เห็นควรพิจารณาให้ความเห็นชอบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ และเห็นควรเผยแพร่ผลการดำเนินงานฯ ทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลกระทุ่มราย เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้ทราบ และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ และแจ้งพนักงานทราบต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาวณัฐพร ถิ่นพุดซา)
นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....

(นางพิศมัย ศรีแจ้งรุ่ง)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....

(นางวิไลลักษณ์ ศรีโพธิ์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกระทุ่มราย

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....

พันจ่าตรี

(ชาย กุ่ยกระโทก)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกระทุ่มราย

ความเห็นนายกองค้การบริหารส่วนตำบล.....

พันจ่าตรี

(ชาย กุ่ยกระโทก)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค้การบริหารส่วนตำบลกระทุ่มราย

ลงนามรับทราบ/แจ้งพนักงาน

หัวหน้าสำนักปลัด ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองช่าง

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ผู้อำนวยการสวัสดิการ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔



ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลกระทู้มราย
อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลกระทู้มurray อำเภอประเทย จังหวัดนครราชสีมา

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
<p>๑. ด้านการสรรหา</p>	<p>๑.๑.จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของอบต.</p> <p>๑.๒.จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก</p> <p>๑.๓.การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้าง</p> <p>๑.๔.แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร</p> <p>๑.๕.การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น</p>	<p>๑.๑.(๑)ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อปรับโครงสร้างส่วนราชการและงานในกอง (การวิเคราะห์ภาระงาน การเตรียมการข้อมูล และการระดมความคิดของ กก.และผู้เกี่ยวข้อง</p> <p>๑.๒.(๑)ดำเนินการประกาศสรรหาพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปที่ว่าง ในตำแหน่ง ผู้ช่วย นายช่างโยธา และ ผู้ดูแลเด็ก เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ และพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๔</p> <p>๑.๒.(๒)ดำเนินการขอให้ กสค. ดำเนินการสอบแทน ในตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ , นายช่างโยธา , เจ้าพนักงานสาธารณสุข</p> <p>๑.๓.(๑)ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อคัดเลือกเป็นพนักงานจ้างในตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา และผู้ดูแลเด็ก เมื่อวันที่ ๑๐ - ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ และพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก ประกาศรับสมัคร วันที่ ๙ - ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๔</p> <p>๑.๔.(๑)ดำเนินการแต่งตั้ง คณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา และผู้ดูแลเด็ก ตามคำสั่ง อบต.กระทู้มurray ที่ ๔๐๕/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้ง คณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง และคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง ตำแหน่ง ผู้ช่วยดูแลเด็ก ตามคำสั่ง อบต.กระทู้มurray ที่ ๒๑๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้ง คณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง</p> <p>๑.๕.(๑)ไม่มีการดำเนินการเนื่องจากไม่ผู้ที่มีคุณสมบัติที่จะเลื่อนระดับ</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๒. ด้านการพัฒนา	<p>๒.๑.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี และดำเนินการตามแผนฯให้ สอดคล้องตามความจำเป็น</p> <p>๒.๒.กำหนดเส้นทางการพัฒนา บุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนา บุคลากรแต่ละตำแหน่ง</p> <p>๒.๓.สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้าน ตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E- LEARNING</p> <p>๒.๔.ดำเนินการประเมินข้าราชการ ส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสรณนะ</p> <p>๒.๕.ดำเนินการประเมินความพึงพอใจ ของบุคลากร</p>	<p>๒.๑.(๑)มีการดำเนินการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ตามสายงานตำแหน่ง ให้เป็นไปตาม แผนพัฒนาบุคลากรฯ</p> <p>๒.๒.(๑) มีการวางแผนการพิจารณา ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสาย งานความก้าวหน้า ในแผนพัฒนา บุคลากร</p> <p>๒.๓.(๑)ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล ที่บรรจุใหม่ ดำเนินการเรียนรู้ด้วย ตนเองในระบบ E-LEARNING ในวิชา ความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง</p> <p>๒.๔.(๑)หน่วยงานมีการประเมิน บุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน</p> <p>๒.๕.(๑)หน่วยงาน มีการประเมิน ความพึงพอใจของบุคลากรในการ บริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการ พัฒนาบุคลากรสวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จ ความชอบพร้อมทั้งติดตาม และนำผล ความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา และจัดทำให้มีขั้นพื้นฐานของ พนักงาน</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๓. ด้านการธำรง รักษาไว้ และ แรงจูงใจ	<p>๓.๑. ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสาย งานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ</p> <p>๓.๒. ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูล บุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</p> <p>๓.๓. จัดให้มีกระบวนการประเมินผล การปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้</p> <p>๓.๔. จัดให้มีการพิจารณาความดี ความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p> <p>๓.๕. ดำเนินการพิจารณาความดี ความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประจำปี เพื่อยกย่องชมเชย แก่ บุคลากรดีเด่น</p>	<p>๓.๑.(๑) หน่วยงาน มีการ ประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้า ในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ ให้คำปรึกษาดังกล่าว</p> <p>๓.๒.(๑) หน่วยงาน ดำเนินการ ปรับปรุงระบบดังกล่าว ตามระยะที่ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดทุกระยะ แล้วเสร็จที่กำหนดไว้</p> <p>๓.๓.(๑) หน่วยงานมีการถ่ายทอด ตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่เลด กำกับ ติดตาม และประเมินผล การปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการ กลั่นกรองผลการพิจารณาผลการ ปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทัศนคติ และ สมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอ ภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง</p> <p>๓.๔.(๑) พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ , ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ ให้เป็นไปตามผลการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ผ่าน กระบวนการ คกก.พิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ , ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ ตาม คำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน และรายงาน การประชุมดังกล่าว</p> <p>๓.๕.(๑) อยู่ระหว่างดำเนินการ</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ	๔.๑.แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลกระทุมราย ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น ๔.๒.ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุมกำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ๔.๓.ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖	๔.๑.(๑)ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลกระทุมราย ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น ๔.๒.(๑)ดำเนินการแบ่งและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามคำสั่ง อบต.กระทุมราย ที่ ๒๗๔/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ๔.๓.(๑)มีการดำเนินการตามแผนโดยสรุปรายงานผลการดำเนินการแผนการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน

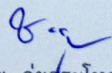
ปัญหาและอุปสรรค

๑. การสรรหาตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ที่ทำหนังสือขอใช้บัญชีกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น มีผู้สอบได้เป็นจำนวนน้อยไม่เพียงพอกับตำแหน่งว่าง ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลกระทุมรายขาดบุคลากรในการปฏิบัติงาน ในตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ เจ้าพนักงานสาธารณสุข และนายช่างโยธา
๒. การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID ๑๙) ส่งผลกระทบต่อการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่มีบุคลากรเข้าร่วมเป็นจำนวนมาก

ข้อเสนอแนะ

๑. ประชาสัมพันธ์รับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบล แทนตำแหน่งที่ว่าง ผ่านสื่อช่องทางอื่นๆ เพิ่มมากขึ้น
๒. ควรพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเพิ่มมากขึ้น

พันจ่าตรี


(ชาย กุ้ยกระโทก)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกระทุมราย