



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู

ที่ สท ๗๑๖๐๑/๗๐๖

วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู

เรื่องเดิม

ตามที่สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู ได้ดำเนินการจัดทำประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อประกอบการตรวจประเมินตามหัวข้อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ นั้น

ข้อเท็จจริง

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ เรียบร้อยแล้ว

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

เพื่อให้การปฏิบัติงานในด้านทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมูและการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ เป็นไปด้วยความ จึงได้จัดทำรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบท้ายมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางชลลดา พรหมดีสาร)

นักจัดการงานทั่วไป ชำนาญการ

ความเห็นของผู้บังคับบัญชา (หัวหน้างาน/หัวหน้าส่วนราชการ)

(นางศิริกุล ปัญญาสงค์)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของผู้บังคับบัญชา (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)

นางสาวปรางค์ก้องเกียรติ

นางสาวปรางค์ก้องเกียรติ

(นางสาวปรางค์ก้องเกียรติ)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมื่น

ความเห็นของผู้บังคับบัญชา (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล)

นาย

นางสาวพรทิพย์ อมรรุ่งเรืองชัย

(นางสาวพรทิพย์ อมรรุ่งเรืองชัย)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมื่น



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการ ของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) นั้น

ข้าพเจ้า นายพัทธา ตรงดี ตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมูกำหนดนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู แต่ละด้าน ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา

องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู โดยสำนักปลัดดำเนินการวางแผนกำลังคน สรรหาคนตามคุณลักษณะมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเลือกสรรบุคคลที่เป็นคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู ดังนี้

- ๑) จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู
- ๒) จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้ายโดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังไม่ว่างเกินร้อยละสิบของอัตรากำลังทั้งหมด
- ๓) การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น โดยการประกาศผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ และเว็บไซต์ของหน่วยงานพร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอก เพื่อการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๔) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้การดำเนินงานสรรหาและเลือกสรรผู้มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดี สอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน
- ๕) การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติโดยความเป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง

๒. ด้านการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู ทุกส่วนราชการดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคคล เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ แต่ละตำแหน่ง ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ให้มีผลการปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์ที่สูง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนบรรลุเป้าประสงค์นโยบายขององค์กร และระดับชาติ ตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน

๒) กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง

๓) สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-Learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลา

๔) ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ

๕) ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรทุกส่วนราชการ

๓. ด้านการธำรง รักษาไว้ และแรงจูงใจ

องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมื่น ทุกส่วนราชการต้องมีการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เช่น แผนความก้าวหน้าในสายงาน การประเมินผลการปฏิบัติราชการ บำเหน็จความดีความชอบ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดการพัฒนาองค์กร และการยกย่อง ชมเชย เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานดีเด่น หรือสร้างคุณประโยชน์ที่ติดต่อดังกล่าวและสาธารณชน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑) ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางการก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ

๒) ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน

๓) จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และตรวจสอบได้

๔) ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้

๕) ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปีเพื่อยกย่องชมเชยแก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณะชน

๖) จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ

๑) แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมื่น ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น

๒) ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๓) ส่งเสริมบุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 18 มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

Mh

(นายพัทธา ตรงดี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมื่น

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่ อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๖๔
๑. ด้านการสรรหา	๑. ทบทวนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	ดำเนินการทบทวนแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม รองรับภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน (การวิเคราะห์ภาระงาน การเตรียมการข้อมูล และการระดมความคิดของคณะกรรมการ และผู้ที่เกี่ยวข้อง)
	๒. จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	ดำเนินการขอให้ สก.ดำเนินการสอบแทน
	๓. การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลโอนย้าย	ดำเนินการรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔
	๔. การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	ไม่มีบุคลากรเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นในปีงบประมาณ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมี่ อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๖๔
๒. ด้านการพัฒนา	๑. จัดทำ/ทบทวน แผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องตามความจำเป็น	มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้สายงานตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ
	๒. กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	มีการวางแผนพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากรฯ
	๓. ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมี่ มีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในการดำเนินงาน

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมุ่ อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๖๔
๓. ด้านการธำรง รักษาไว้ และ แรงจูงใจ	๑. ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้า ในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้ คำปรึกษาดังกล่าว
	๒. ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูล บุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าวตามระยะ ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดทุกระยะ แล้วเสร็จที่กำหนดไว้
	๓. จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ ดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการ ปฏิบัติงาน จึงถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการ พิจารณา ผลการปฏิบัติราชการในความรู้ทักษะ และ สมรรถนะทุกคนอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไป ตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
	๔. จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒) ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ ราชการ ผ่านกระบวนการคณะกรรมการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนและ รายงานการประชุมดังกล่าว

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมุ่ อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๖๔
	๕. จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	ดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี - มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน - จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล - จัดกิจกรรม ๕ ส และกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่ อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๖๔
๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัย ข้าราชการ	๑. แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วน ท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงหมู่ว่าด้วย จรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหาร ส่วนตำบลม่วงหมู่ ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วน ท้องถิ่น
	๒. ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับติดตาม และดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความ รับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง
	๓. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัย คุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต	มีการดำเนินการตามแผนการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต คอรัปชั่น

ปัญหาและอุปสรรค

๑. ด้านการสรรหา ผู้ดำรงตำแหน่งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

a. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

b. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

ซึ่งได้ดำเนินการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ (บัญชี กสธ.) ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่จัดสรรบุคคลมาบรรจุในตำแหน่งดังกล่าว

๒. ด้านการพัฒนา หลักสูตรการฝึกอบรมส่วนใหญ่ มีการยกเลิก/เลื่อน/ลดระยะเวลา หรือเปลี่ยนมาใช้รูปแบบออนไลน์ เนื่องจากการแพร่ระบาดของไวรัส โควิด-๑๙

๓. ด้านการธำรง รักษาไว้ และแรงจูงใจ ไม่มีปัญหาอุปสรรค

๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ ไม่มีปัญหาอุปสรรค

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ด้านการสรรหา ติดตามการจัดสรรบุคคลจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ จากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้(กสธ.) พ.ศ. ๒๕๖๔ อย่างใกล้ชิด

๒. ด้านการพัฒนา ปรับตัวในการเข้ารับการฝึกอบรมรูปแบบออนไลน์