



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว โทร. ๐-๕๖๖๐๕-๒๕๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลย่านยาว

เรื่องเดิม

ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดพิจิตร ได้แจ้งหนังสือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Integrity and Transparency Assessment:ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อใช้เป็นประโยชน์ในการดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยได้แจ้งรายละเอียดหลักเกณฑ์เนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน ITA เพื่อรับการประเมิน ตามตัวชี้วัดต่างๆ นั้น

ข้อเท็จจริง

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งองค์กร รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment:ITA) ตามตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ข้อ ๒๖ การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาวได้ดำเนินการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลส่งเสริม สนับสนุน การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความโปร่งใส และสอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานและทิศทางการปฏิรูปประเทศ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว แล้วนั้น

ข้อเสนอแนะ

เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในองค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว จึงขอส่งรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ



(นางสาววิภาญดา สุขประเสริฐ)

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

၁။ အောက်ဖော်ပြပါအတိုင်း အချက်အလက်များကို အောက်ဖော်ပြပါအတိုင်း ဖော်ပြပါ။

(นางสาวณัฐกานต์ หีบแก้ว)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ปลัด



(นายวิญญู เคียนยี่คิ้ว)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

นายก



(นายรักกี้ สุขประเสริฐ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว อำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร

องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร (การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ) การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๑. การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การโอนย้ายและกิจกรรมด้านการบริหารงานบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้อง ทันเวลา	๑. ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑	- มีการดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ โดยประกาศใช้แผนฯ เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔
	๒. ดำเนินการสรรหาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ว่าง	- มีการดำเนินการสรรหาบุคลากรมาทดแทนตำแหน่งที่ว่างตามกรอบอัตรากำลัง
๒. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานครูและพนักงานจ้าง	- มีการดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานครูและพนักงานจ้าง ปีละ ๒ ครั้ง
		- มีการดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานครูและพนักงานจ้าง ปีละ ๒ ครั้ง

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๓. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	๑. การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพและทักษะการทำงานที่เหมาะสม	- จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือมอบหมายให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมออนไลน์
	๒. กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	- มีการพิจารณาส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมตามสายงานความก้าวหน้า
	๓. ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางการสร้างความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ	- หน่วยงาน มีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ
๔. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพประสิทธิผล	๑. จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม เสมอภาค	- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ในความรู้ ทักษะและสมรรถนะทุกคนอย่างเป็นธรรม เสมอภาคและเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๕. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย	๑. โครงการแข่งขันกีฬาท้องถิ่นสัมพันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	- ยังไม่ได้ดำเนินการเนื่องจากสถานการณ์ COVID-๑๙

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๖. ให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรม เหมาะสมตามระเบียบและกฎหมายที่กำหนด	๑. จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติงานที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เป็นไปตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน ผ่านกระบวนการ คกก. พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน และรายงานการประชุม - พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เป็นไปตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน ผ่านกระบวนการ คกก. พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน และรายงานการประชุม - พิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๕ เป็นไปตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน ผ่านกระบวนการ คกก. พิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ตามคำสั่ง และรายงานการประชุม
	๒. จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพที่แก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	- มีการจัดซื้ออุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๗. ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมและยึดหลักธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติงาน	๑. โครงการเชิดชูเกียรติพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างฯ ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ ประจำปี ๒๕๖๕	- ดำเนินการประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างฯ ที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นของแต่ละรอบการประเมิน
	๒. ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตาม หลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	- ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว ที่ ๓๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕
	๓. แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบถึงประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

ข้อมูลสถิติการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	จำนวนที่เข้ารับ การฝึกอบรม (ครั้ง)	ระยะเวลา
๑.	นายวิญญู เคียนยี่คิ้ว	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	-	ต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕
๒.	นายวสุพล พลั่ง	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	-	ต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕
๓.	<u>สำนักปลัด</u> นางสาวณัฐกานต์ ทีบแก้ว	หัวหน้าสำนักปลัด	-	ต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕
๔.	นางสาววิภาดา สุขประเสริฐ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๒	ต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕
๕.	นางสาวรสิตา ดารายัมฤทธิ์	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	-	ต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕
๖.	นางสาววันนิภา พรหมทอง	นิติกรปฏิบัติการ	-	ต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕
๗.	นางสาวจิตาภา ทรายน้อย	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	๓	ต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕
๘.	นางสาวปราณีต หันนิเทศน์	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	-	ต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕
๙.	<u>กองคลัง</u> นางสาวนวยนาฏ เชียงแรง	ผู้อำนวยการกองคลัง	๒	ต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕
๑๐.	นางสาวรัชณี ทิพย์ผล	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๒	ต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕
๑๑.	นางสาวสุภิษา แก้วบวร	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ	๑	ต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕
๑๒.	นางสาววิภาดา พวงสมบัติ	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	๒	ต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕
๑๓.	<u>กองช่าง</u> นายทวี ศรีอินทอง	ผู้อำนวยการกองช่าง	-	ต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕
๑๔.	นายณธณ ศรีทอง	นายช่างโยธาอาวุโส	-	ต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕
๑๕.	<u>กองการศึกษา ศาสนาฯ</u> นางสาวพิชญา แยมทัศน	ครู	๒	ต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕
๑๖.	นางสาวอโณทัย ลัพบุตร	ครู	๑	ต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕
๑๗.	นางสาวสุปราณี เพ็ญคุ้ม	ครู	๒	ต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕
๑๘.	นางสาวพรชนก อินทรีย์ไย	ครู	๑	ต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕

ร้อยละของข้าราชการที่เข้ารับการฝึกอบรมอย่างน้อยหนึ่งหลักสูตร

$$\frac{๑๐ \times ๑๐๐}{๑๘} = ๕๕.๕๕$$

ปัญหาและอุปสรรค

๑. ประเด็นนโยบายการสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้ายและกิจกรรมด้านการบริหารงานบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้อง ทันเวลา องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาวมีการดำเนินการสรรหาบุคลากรมาทดแทนตำแหน่งที่ว่างตามกรอบอัตรากำลัง แต่ยังไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่างเนื่องจากเป็นตำแหน่งที่ขาดแคลน

๒. ประเด็นนโยบายส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาวยังไม่ได้ดำเนินการตามโครงการแข่งขันกีฬาท้องถิ่นสัมพันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ในพื้นยังคงพบผู้ติดเชื้อและเป็นผู้สัมผัสเสี่ยงสูงเป็นจำนวนมาก

ข้อเสนอแนะ

๑. ดำเนินการสรรหาบุคลากรมาทดแทนตำแหน่งที่ว่างตามกรอบอัตรากำลัง โดยการขอใช้บัญชีให้
กสธ. ดำเนินการแทน