



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด โทร. ๐๕๕-๙๒๒๐๕๒

ที่ ศก ๗๑๓๐๑/๒๖๕

วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลปรีอใหญ่

๑. เรื่องเดิม

๑. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ขององค์การบริหารส่วนตำบลปรีอใหญ่

๒. ข้อเท็จจริง

องค์การบริหารส่วนตำบลปรีอใหญ่ ได้มีการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ตามแผนพัฒนาบุคลากรและแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ทั้งนี้งานการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (ผลการดำเนินการรอบ ๖ เดือนแรก ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔)

๓. ระเบียบ/กฎหมาย

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
๓. พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐
๔. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

๔. ข้อเสนอเพื่อโปรดพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าว ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

นางสาว

(นางสาวมาลัย แก้วคุณ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

ลงชื่อ.....

(นายประภาส อภัยวงศ์)

หัวหน้าสำนักปลัด

- ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปรีอใหญ่

คือ ไม่ทราบ

(ลงชื่อ)



(นางจุไรรัตน์ เมธวัชรกร)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปรีอใหญ่

- คำสั่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลปรีอใหญ่

- ทราบ

(ลงชื่อ)



(นายปอง ปรีอปรัก)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปรีอใหญ่

รายงาน การดำเนินการงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔
(ผลการดำเนินการรอบ ๖ เดือนแรก ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔)

ประเด็นนโยบาย	เรื่อง/งาน/กิจกรรม/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. ด้านการสรรหา	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	- จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ เสนอ ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษให้ความเห็นชอบเพื่อให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และเรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓	หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างฯ เป็นเรื่องใหม่ พนักงานขาดความรู้ความเข้าใจ	จัดส่งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมและนำความรู้มาถ่ายทอด
	๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	- จัดทำแผนการสรรหาบุคลากร - ดำเนินการจัดทำคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลกรณีสอบแข่งขันได้ รวมทั้งจัดทำประเมินการทดลองราชการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	บุคลากรมี การเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาทำให้แผนการสรรหาไม่เป็นปัจจุบัน	ดำเนินการให้เป็นปัจจุบัน

ประเด็นนโยบาย	เรื่อง/งาน/กิจกรรม/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. ด้านการสรรหา (ต่อ)	๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น	<p>- ประกาศ รับโอนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่นมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่าง มาดำรงตำแหน่ง ครู ระดับ คศ. ๑ - คศ.๓ จำนวน ๑ อัตรา ทดแทนตำแหน่งที่ว่าง เนื่องจากเกษียณอายุราชการ</p> <p>- ขออนุมัติดำเนินการเปิดสอบคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างสายงาน ในสายงานผู้ปฏิบัติ จากสายงานประเภททั่วไป เป็นสายงานประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป</p>	<p>ไม่มีบุคคลประสงค์ที่จะโอนย้ายมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง</p> <p>ระยะทางจาก อบต. ปรีอใหญ่-จังหวัด ศรีสะเกษไกล ทำให้การประสานงานเกิดความล่าช้า</p>	<p>รายงานการสำรวจตำแหน่งและอัตราว่างของอปท. และร้องขอให้ (กสณ.)เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จัดตั้งกลุ่มไลน์ เพื่อใช้ในการประสานงาน</p>
	๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร	- อยู่ระหว่างการดำเนินการ	หนังสือแจ้งมติ ก.อบต. การแต่งตั้งประธาน และกรรมการ จากอำเภอสงมลาซ่า	ดำเนินการติดตามและสอบถามหนังสือเป็นระยะ
	๑.๕ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	- ดำเนินการเลื่อนประเมินและเลื่อนระดับครู คศ.๑ เป็น ครู คศ.๒	หนังสือแจ้งมติ ก.อบต. จากอำเภอสงมลาซ่า	ดำเนินการติดตามและสอบถามหนังสือเป็นระยะ

ประเด็นนโยบาย	เรื่อง/งาน/กิจกรรม/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. ด้านการสรรหา (ต่อ)	๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร	- อยู่ระหว่างการดำเนินการ	หนังสือแจ้งมติ ก.อบต. การแต่งตั้งประธานและกรรมการ จากอำเภอส่งมาล่าช้า	ดำเนินการติดตามและสอบถามหนังสือเป็นระยะ
	๑.๕ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	- ดำเนินการเลื่อนประเมินและเลื่อนระดับครู คศ.๑ เป็น ครู คศ.๒ - ดำเนินการประเมินและเลื่อนระดับครู คศ.๒ เป็นครู คศ.๓ (๕ ปีๆละ ๑ ครั้ง)	หนังสือแจ้งมติ ก.อบต. จากอำเภอส่งมาล่าช้า เปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์ใหม่	ดำเนินการติดตามและสอบถามหนังสือเป็นระยะ ศึกษาทำความเข้าใจ
๒. ด้านการพัฒนา	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและดำเนินการตามแผนฯให้สอดคล้องตามความจำเป็น	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ และแผนพัฒนาบุคลากรและแผนฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔	พนักงานจัดส่งแบบสำรวจไม่ครบทุกคน	ติดตามทวงถาม
	๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	- มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงานความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากรฯ - จัดทำใบกำหนดหน้าที่งาน(job description) ในแต่ละตำแหน่ง	การระบาดของโควิด-๑๙ ส่งผลให้บุคลากรไม่ได้รับการฝึกอบรม	รอให้สถานการณ์การระบาดของโควิด-๑๙ ลดลง อบรมผ่านระบบออนไลน์
	๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-Learning	- ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่บรรจุใหม่ ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-Learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง	พนักงานไม่ให้ความสำคัญ	กำชับผู้บังคับบัญชาให้ติดตามอย่างใกล้ชิด

ประเด็นนโยบาย	เรื่อง/งาน/กิจกรรม/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๒. ด้านการพัฒนา (ต่อ)	๒.๔ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะและสมรรถนะ	- หน่วยงานมีการประเมินบุคคลตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน	พนักงานไม่ให้ความสำคัญ	กำชับผู้บังคับบัญชาให้ติดตามอย่างใกล้ชิด
	๒.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	- ดำเนินการและรายงานผลการสำรวจแบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓	พนักงานจัดส่งแบบประเมินล่าช้า	ติดตามทวงถามเป็นระยะ
๓. ด้านการธำรงรักษาไว้และแรงจูงใจ	๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	- หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคคลทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว	พนักงานไม่ให้ความสำคัญ	กำชับผู้บังคับบัญชาให้ติดตามอย่างใกล้ชิด
	๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	- หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงข้อมูลบุคลากรดังกล่าว ตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดทุกระยะแล้วเสร็จตามที่กำหนดไว้ - บันทึกมาตรา ๓๕ ตามหนังสือสั่งการ	ระบบมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา	ศึกษารายละเอียดหัวข้อการบันทึก
	๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ตั้งแต่ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคนอย่างเป็นธรรมเสมอภาคและเป็นไปตามหลักเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	พนักงานจัดทำข้อตกลงล่าช้า	ติดตามและให้คำปรึกษา

ประเด็นนโยบาย	เรื่อง/งาน/กิจกรรม/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๓. ด้านการธำรงรักษาไว้และแรงจูงใจ (ต่อ)	๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน - จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล - จัดกิจกรรม Big Clean ประจำทุกเดือน 	ด้วยการระบาดของโควิด-๑๙ ทำให้อุปกรณ์ป้องกันขาดแคลนและมีราคาแพง	แต่งตั้งคณะดำเนินการจัดหาจัดซื้อ
๔. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และวินัยข้าราชการ	๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดทราบถึงประกาศคุณธรรม จริยธรรม พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และแนวทางปฏิบัติ ตามประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลปรีอใหญ่	<ul style="list-style-type: none"> - ประชาสัมพันธ์ให้แจ้งให้บุคลากรในสังกัดทราบถึงประกาศคุณธรรม จริยธรรม พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และแนวทางปฏิบัติตามประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลปรีอใหญ่ - จัดโครงการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลคณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลปรีอใหญ่ ประจำปี ๒๕๖๔ 	พนักงานไม่ให้ความสำคัญ	กำชับผู้บังคับบัญชาให้ติดตามอย่างใกล้ชิด

ประเด็นนโยบาย	เรื่อง/งาน/กิจกรรม/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
<p>๔. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และวินัยข้าราชการ (ต่อ)</p>	<p>๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับติดตามและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>- ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต.และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ตามคำสั่ง อบต.ปรือใหญ่ที่ ๙๔๘/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓</p>	<p>พนักงานไม่ให้ ความสำคัญ</p>	<p>กำชับผู้บังคับบัญชาให้ ติดตามอย่างใกล้ชิด</p>
	<p>๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตาม - ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันของ อบต.ปรือใหญ่ - นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ของ อบต.ปรือใหญ่</p>	<p>ดำเนินการประชาสัมพันธ์และส่งเสริมให้บุคลากร ปฏิบัติงานตาม - ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันของ อบต.ปรือใหญ่ - นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ของ อบต.ปรือใหญ่ - จัดโครงการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลคณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลปรือใหญ่ ประจำปี ๒๕๖๔</p>	<p>พนักงานไม่ให้ ความสำคัญ</p>	<p>กำชับผู้บังคับบัญชาให้ ติดตามอย่างใกล้ชิด</p>