



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ส่วนสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลาน

ที่ ลพ. ๗๕๒๐๑/๒๕๕

วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลาน

ด้วยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลาน ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหาร จัดการภาครัฐ ที่กำหนดให้ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้ มุ่ง ผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความ โปร่งใส ปลอดทุจริตและประพฤติมิชอบ และกำหนดเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐ ข้อ ๔.๕ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดี และคนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติ หน้าที่ และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติโดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบ บริหาร จัดการและพัฒนาบุคลากร ให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจ ให้คนดีคนเก่ง ทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มี สมรรถนะใหม่ ๆ สามารถ รองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยน แนวคิดให้การ ปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถ บูรณาการการทำงานร่วมกับ ภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

งานการเจ้าหน้าที่ จึงขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รายละเอียดตามเอกสารแนบมาพร้อมนี้ จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

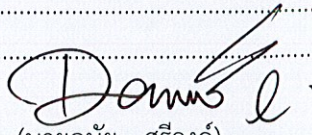
(นางสาวสุภาวดี บุญนาวัดน์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(นางสาวสุภาวดี บุญนาวัดน์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ รักษาการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

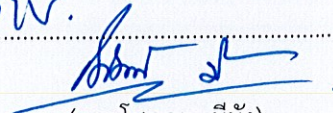
รับทราบ


(นายदनัย ศรีวงศ์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลาน

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

รับทราบ


(นายโสภณ มีมั่ง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลาน

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลาน อำเภอสี จังหัดลำพูน

๑.นโยบายด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ
การวางแผนกำลังคน - การจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี	๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล แม่ลาน มีโครงสร้างการแบ่งงานและ ระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน ๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล แม่ลาน มีการกำหนดตำแหน่งการจัด อัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสม กับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลแม่ลาน ๓. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการ วางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนา บุคลากรขององค์การบริหารส่วน ตำบลแม่ลาน ๔. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล แม่ลาน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานองค์การ บริหารส่วนตำบล	๑. สามารถควบคุมภาระ ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลให้เป็นไปตามกฎหมาย กำหนด	๑. ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การ บริหารส่วนตำบลแม่ลาน ในการวิเคราะห์ อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลัง พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในแต่ละ ส่วนราชการและนำไปสู่การกำหนด จำนวน ประเภทและระดับตำแหน่ง เสนอ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พิจารณา ๒. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุง แผน อัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่อง และ นำไปสู่การ กำหนดจำนวน/ตำแหน่ง เพิ่ม หรือ ลด จำนวน/ตำแหน่ง เสนอ คณะกรรมการพนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบล เช่นการปรับปรุงตำแหน่ง สำหรับพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น, การขอเพิ่ม อัตรากำลังข้าราชการ/พนักงานจ้าง, การ เปลี่ยนตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ	ปัญหา อุปสรรค - เนื่องจากงบประมาณที่ จำกัดทำให้การวางแผน อัตรากำลัง จึงไม่เพียงพอกับ ภารกิจฝ่ายอื่นที่มีมากขึ้น ข้อเสนอแนะ - เมื่อกรมถ่ายโอนภารกิจ ให้กับ อปท. ก็ควรสนับสนุน บุคลากรและงบประมาณด้าน บุคลากร เพื่อมาปฏิบัติงานนั้น ๆ ด้วย

๒. นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
การบรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร - การสรรหาพนักงานจ้างทั่วไป - การบรรจุแต่งตั้งหัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑. เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับตำแหน่ง	- การสรรหาดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระเบียบกฎหมายกำหนด	๑. มีแนวทางการปฏิบัติตามวิธีปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ ของคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ๒. สรรหาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลตามกรอบระยะเวลาใน การสรรหาบรรจุ และแต่งตั้ง ตามระเบียบ/ประกาศ /มติ ก.ท.จ. อย่างชัดเจน ๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ได้ตามกรอบอัตรากำลัง ๔. มีแผนและสามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ตามกรอบอัตรากำลัง	ปัญหา อุปสรรค - การสอบบรรจุ จากส่วนกลาง ทำให้บางตำแหน่งขาดแคลน ไม่สามารถบรรจุและแต่งตั้งได้ตามแผนอัตรากำลัง ข้อเสนอแนะ - พัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ และสามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มศักยภาพ

๓. นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ
การประเมินผลการทำงาน ปฏิบัติงาน	- เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ - เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้	- มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ตามมาตรฐานที่กำหนดตำแหน่ง	๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของ ข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง ๒. KPI ระดับ บุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง แต่ละกอง/ส่วน เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลที่มีทักษะ หรือ สมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และเป็นเงื่อนไขในการ กำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น ๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจน และมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการในแต่ละตำแหน่ง และเป็นการส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและแข่งขันกันด้วยผลงาน	ปัญหา อุปสรรค - ในบางตำแหน่งที่ว่าง จึงต้องเกลี้ยการงานให้กับบุคลากรตำแหน่งอื่นรับผิดชอบด้วย ทำให้บางตำแหน่งต้องมีการระงับเพิ่มขึ้นจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ข้อเสนอแนะ - การประเมิน ผลการปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กรให้มี แนวทางรองรับหรือบทลงโทษตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ในกรณีที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผล การปฏิบัติงานประจำปี เช่น ส่งไปอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ ส่งไปอบรม เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้าง สำหรับพนักงานจ้าง การไม่จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น

๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑. เพื่อส่งเสริมการบริหารและพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลานให้เป็น บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ๒. เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ได้ตามศักยภาพ	- บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลานได้รู้ ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ตามตำแหน่ง	องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลาน ได้วางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ได้ตามศักยภาพ โดยการดำเนินการจัดสรรและตั้งงบประมาณในการพัฒนา การฝึกอบรม การพัฒนาบุคลากร รวมถึงพัฒนาด้านทักษะและสมรรถนะต่าง ๆ ประจำตัวบุคคล เพื่อให้มีความรู้แก่บุคลากรทุกระดับ ทั้งหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หลักสูตรจังหวัดหรือหลักสูตรของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ที่จัดการอบรม	ปัญหา อุปสรรค - งบประมาณที่จำกัดในการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลาน ทำให้การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ของบุคลากรไม่หลากหลาย และไม่ครอบคลุม ข้อเสนอแนะ - มีการจัดทำองค์ความรู้ เพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมนำมาย่อยทอดความรู้ให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน