



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลควนเมา โทร. ๐ ๗๕๒๙ ๐๑๒๒

ที่ ตง ๗๑๒๐๑/-

วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลควนเมา

เพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment หรือ ITA) งานกรเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ขอรายงานผลการดำเนินการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔) รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางวิศิณีย์ เจิมพงศ์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

.....
.....

(นางสปีน ชาญไชย)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....
.....

(นายสมชาย แก้วเพ็ง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลควนเมา

ความเห็น / คำสั่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

.....
.....

(นายสมชาย แก้วเพ็ง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลควนเมา

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลควนเมา อำเภอรษฎา จังหวัดตรัง

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ / กิจกรรม | ผลการดำเนินงาน |
|------------------------|--|---|
| ๑ ด้านการสรรหา | ๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลควนเมา | - ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ |
| | ๑.๒ การสรรหาพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานบริหารที่ว่าง และสายผู้ปฏิบัติที่ว่าง โดยวิธีการย้าย การโอน การคัดเลือก ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.อบต.กำหนด | - ดำเนินการร้องขอให้ กสธ.ดำเนินการสรรหาแทนในตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ - ดำเนินการขอใช้บัญชีที่ กสธ.ดำเนินการสอบแข่งขัน โดย อบต.ควนเมา ได้บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ |
| | ๑.๓ การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาสและประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญด้านกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส เพื่อรองรับการตรวจสอบตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.อบต.กำหนด | - ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ และ ตำแหน่งยาม |
| | ๑.๔ การสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับและให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.อบต.กำหนด | - ดำเนินการขอใช้บัญชีที่ กสธ.ดำเนินการสอบแข่งขัน โดย อบต.ควนเมา ได้บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ |
| ๒. ด้านการพัฒนา | ๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในองค์กร | - มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถตามตำแหน่งและสายงาน |
| | ๒.๒ ส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัล เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ | - มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น ระบบ E-mail , เว็บไซต์, ไลน์ , เฟสบุ๊ก |

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ / กิจกรรม | ผลการดำเนินงาน |
|-----------------------------|--|--|
| ๒. ด้านการพัฒนา(ต่อ) | ๒.๓ จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ให้กับบุคลากร | - มีการส่งบุคลากรในองค์กรเข้ารับการอบรมหรือฝึกอบรมหลักสูตรที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับตำแหน่งหรือมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง |
| | ๒.๔ จัดให้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเสริมสร้างประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย ตลอดจนส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ | - มีการส่งบุคลากรในองค์กรเข้ารับการอบรมหรือฝึกอบรมหลักสูตรที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับตำแหน่งหรือมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง |
| | ๒.๕ ส่งเสริมและสร้างโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับบุคลากร โดยจงใจให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง มีการสั่งสมประสบการณ์และผลงานโดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และผลสัมฤทธิ์ของงานเพื่อเตรียมความพร้อมกำลังคนให้มีคุณภาพ | - มีการส่งบุคลากรในองค์กรเข้ารับการอบรมหรือฝึกอบรมหลักสูตรที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับตำแหน่งหรือมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง |
| ๓. ด้านการรักษาไว้ | ๓.๑ มีการบริหารจัดการสิทธิประโยชน์และสวัสดิการให้เป็นไปอย่างเหมาะสม เป็นธรรม บุคลากรในองค์กรได้รับสวัสดิการต่างๆ ตามที่ระเบียบและข้อกำหนดกำหนด | - องค์กรมีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นให้บุคลากรตามระเบียบและข้อกำหนดกำหนด เช่น สิทธิการรักษาพยาบาล ฯลฯ |
| | ๓.๒ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน พร้อมทั้งการให้ความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนขั้นจ้างลูกจ้างประจำ การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจ และการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างทั่วไป เป็นไปด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม ปราศจากการกลั่นแกล้ง หรือใช้อคติในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และหากมีข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ร้องเรียนหรือร้องขอความเป็นธรรมให้รับดำเนินการด้วยความยุติธรรม | - องค์กรมีการประเมินบุคลากรตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.อบต. กำหนด - มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยคณะกรรมการมีหน้าที่พิจารณาการกลั่นกรองผลคะแนนการปฏิบัติงาน ตรวจสอบหลักฐานหรือตัวชี้วัดที่จัดทำไว้ประกอบการประเมิน และเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง - มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยคณะกรรมการมีหน้าที่พิจารณาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด |

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ / กิจกรรม | ผลการดำเนินงาน |
|---|--|---|
| ๓. ด้านการรักษาไว้ (ต่อ) | ๓.๓ มีการกำหนดปัจจัยที่ทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และบุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากรในองค์กร อันจะส่งผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน | - มีการจัดโครงการกิจกรรม ๕ ส. - มีการสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน การบริหารงาน การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล แรงจูงใจของข้าราชการและบุคลากร |
| ๔. ด้านการใช้ประโยชน์ | ๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบกำหนด เป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ๔.๒ การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ให้ยึดหลักความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ สมรรถนะ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.อบต.กำหนด | - ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตามคำสั่ง อบต.ควนเมา ที่ ๒๐๕/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๔ , ที่ ๒๑๔/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๔ , ที่ ๒๑๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๔ , ที่ ๒๒๓/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๔ และ ที่ ๒๔๐/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๔ - ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ไม่มีพนักงานส่วนตำบลเลื่อนระดับให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น |
| ๕. ด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร | ๕.๑ ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลควนเมา เรื่อง นโยบายคุณธรรมจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลควนเมา | - ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรทราบและถือปฏิบัติทางเว็บไซต์ |
| | ๕.๒ ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลควนเมา เรื่อง แนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลควนเมา | - ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรทราบและถือปฏิบัติทางเว็บไซต์ |
| | ๕.๓ ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลควนเมา เรื่อง นโยบายการกำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบลควนเมา | - ดำเนินการจัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีพร้อมทั้งให้พนักงานเจ้าหน้าที่ลงลายมือชื่อรับทราบ |

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ / กิจกรรม | ผลการดำเนินงาน |
|--|---|--|
| ๕. ด้านการส่งเสริม คุณธรรมและจริยธรรม ในองค์กร (ต่อ) | ๕.๔ ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบล เรื่องเจตจำนงในการบริหารงานและต่อต้าน การทุจริตทุกรูปแบบ | - มีการจัดกิจกรรมประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริตของผู้บริหาร |