

แบบรายงานการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง อำเภองาว จังหวัดลำปาง

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. ด้านการสรรหา	๑. แผนอัตราจ้าง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	- การปรับปรุงแผนอัตราจ้าง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เพื่อรองรับภารกิจและปริมาณงานตามอำนาจหน้าที่ที่เพิ่มขึ้น และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างทั่วถึงโดยเน้นที่ความคุ้มค่า มีประสิทธิภาพพร้อมถึงเป็น การควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกิดร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๔๒	- การกำหนด อัตราจ้างในแผนฯ ไม่สะท้อนค่าแรงที่ไม่แท้จริงของส่วน ราชการ	- ควรมีการ ตรวจสอบและ พิจารณาเหตุผล ความจำเป็นใน การกำหนด ตำแหน่ง
	๒. การสรรหาพนักงานส่วนตำบล ตามกรอบอัตราจ้างที่ว่าง	- การประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลในอัตราจ้างที่ว่าง (สาย งานผู้ปฏิบัติ) - การขอรับรองบัญชีการสอบจาก ก.ส.อ. ของตำแหน่งนักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	- สายงานผู้ปฏิบัติที่ รายงานให้ กสอ. ดำเนินการ ไม่มีผู้ ดำรงตำแหน่ง	- ก.อบต.ควรมี มาตรการหรือ แนวทางแก้ไขใน การสรรหา ตำแหน่งว่าง
๒. ด้านการใช้ประโยชน์	๑. การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเพื่อ กลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ	- บรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลเพื่อกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง จำนวน ๑ อัตรา คือ นายช่างโยธา	-	-
- การย้าย การโอน(ย้าย) การรับโอน (ย้าย)	๒. การย้าย การโอน(ย้าย) การรับโอน (ย้าย)	- การโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด - การรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	-	-
๓. ด้านการพัฒนา	๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖	- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลได้ มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ปรับเปลี่ยนทัศนคติให้เป็นบุคลากรที่มี ประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถนำข้อมูลข่าวสารมา ประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ นำมาซึ่งการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติ ราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ	- ในช่วงของการ ระบาดโควิด-๑๙ ทำ ให้การจัดฝึกอบรม หรือการพัฒนา บุคลากรมีความ คลาดเคลื่อนจากแผน ๙๙๙๙๙๙	- ควรมีแผนการ ปรับปรุงระหว่าง ปีรวมทั้งส่งเสริม ให้บุคลากรเข้ารับ การฝึกอบรมและ พัฒนาอย่างเท่า เทียมและทั่วถึง

๒. การฝึกอบรม		<ul style="list-style-type: none"> - การจัดส่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ รวมถึงการจัดฝึกอบรมโดยองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ ความสามารถทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติราชการรวมถึงการฝึกอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรมและการดำเนินโครงการ/กิจกรรมจิตอาสาที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนอย่างสม่ำเสมอ 	-	-
๓. การพัฒนาโดยวิธีการอื่น		<ul style="list-style-type: none"> - การจัดทำประมวลจริยธรรมเพื่อเป็นมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และมีแนวโน้มในการปฏิบัติอย่างชัดเจน มีการดำเนินการโครงการต่างๆ อย่างเป็นรูปธรรม เช่น การฝึกอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรม - การมอบหมายงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการกำกับดูแลผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบ วินัยของข้าราชการ 	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่ถือปฏิบัติกันอย่างเคร่งครัด 	<ul style="list-style-type: none"> - ควรมีการปรับปรุงแผนงานหรือกิจกรรมในการดำเนินโครงการตามประมวลจริยธรรมที่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน
๔. ด้านการจ้างรักษา - การเลื่อนระดับ - การเลื่อนขั้นเงินเดือน - การจัดสภาพแวดล้อม	๑. การเลื่อนระดับ	<ul style="list-style-type: none"> - การเลื่อนระดับพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ราย คือ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน เป็น เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน และ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน เป็น เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน 	-	-
	๒. การเลื่อนขั้นเงินเดือน	<ul style="list-style-type: none"> - การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด - การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด 	-	-
	๓. การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> - สร้างเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ทำให้บุคลากรมีความสุข พึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน โดยการจัดทำโครงการ ๕ส การปรับปรุงภูมิทัศน์ สถานที่ทำงานให้น่าอยู่ 	-	-

(ลงชื่อ)



(นางสาวจรรยา ชุมแสน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ