



การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ 2565

องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิน

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

(รอบ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)

องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ/กิจกรรม | ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ |
|-----------------|---|---|
| ๑. ด้านการสรรหา | ๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป | <p>๑. ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้สอดคล้องกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบลที่กำหนดขึ้นใหม่</p> <p>๒. ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เพื่อปรับแก้ยอัตรากำลังให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น โดยมุ่งเน้นให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่เหมาะสมและมีความจำเป็นสูงสุดต่อองค์กรเป็นหลัก</p> |
| | ๑.๒ จัดทำและดำเนินการสรรหาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นการสรรหานับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง | <p>๑. ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลที่ว่าง ในตำแหน่ง เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว ปง./ชง. / นักพัฒนาชุมชน, นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. โดยการรับโอนพนักงานส่วนตำบล/พนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น และสิ้นสุดกระบวนการสรรหา ดำเนินขั้นตอนต่างๆตามระเบียบปฏิบัติของทางราชการ ส่งหนังสือคำร้องขอโอนย้ายเสนอต่อ ประธาน ก.อบต.เชียงใหม่ ในเดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๔</p> <p>๒. ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหารที่ว่าง (กรณีปลดลือค) ตามห้วงระยะเวลาที่กำหนด แต่ไม่สามารถสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่างได้</p> |

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ/กิจกรรม | ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ |
|------------------------|--|--|
| | <p>๑.๓ การรับโอนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ต้องประกาศทางเว็บไซต์ อบต.ม่อนปิน และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่น</p> | <p>- ประกาศรับโอนพนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น ในตำแหน่ง เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว ปง./ชง. / นักพัฒนาชุมชน, นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. โดยการรับโอนพนักงานพนักงานส่วนตำบล/พนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น ดำเนินการประชาสัมพันธ์ผ่านหน้าเว็บไซต์ อบต.ม่อนปิน /ประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่น ดำเนินขั้นตอนต่างๆตามระเบียบปฏิบัติของทางราชการ ส่งหนังสือคำร้องขอโอนย้ายเสนอต่อ ประธาน ก.อบต.เชียงใหม่ ในเดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๔</p> <p>- ประกาศรับโอนพนักงานส่วนตำบลมาดำรงตำแหน่งในสายงานผู้บริหารที่ว่าง ประชาสัมพันธ์ผ่านหน้าเว็บไซต์ อบต.ม่อนปิน /ประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่น</p> |
| <p>๒. ด้านการพัฒนา</p> | <p>๒.๑ สำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง</p> | <p>- มีการจัดทำแบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร เพื่อการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี งบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการการดำเนินการ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> |

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ/กิจกรรม | ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ |
|---------------------------------|--|---|
| | ๒.๒ ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี โดยการจัดส่งข้าราชการเข้ารับการศึกษาฝึกอบรมความรู้ตามสายงานของแต่ละตำแหน่ง | - มีการดำเนินการจัดส่งข้าราชการเข้ารับการศึกษาฝึกอบรมความรู้ตามสายงานของแต่ละตำแหน่ง และความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสายงาน |
| | ๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบ E-learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลาอย่างเป็นระบบ | - ประชาสัมพันธ์ความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบ E-learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลาอย่างเป็นระบบ ผ่านเมนูบนเว็บไซต์ อบรม.ม่อนปิ่น |
| | ๒.๔ นำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้เป็นระบบงานพัฒนาบุคคล (Human Resource Development System: HRDS) | - มีการระบบสารสนเทศมาใช้เป็นระบบงานพัฒนาบุคคล ผ่านเมนูบนเว็บไซต์ อบรม.ม่อนปิ่น |
| | ๒.๕ ส่งเสริมการพัฒนาบุคคลด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย และมาตรฐานทางจริยธรรม การเสริมสร้างค่านิยมด้านความพอเพียง มีวินัย สุจริต และมีจิตอาสา | <ul style="list-style-type: none"> - มีการประกาศนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี สำหรับองค์กรและบุคลากรทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่กับกฎ ข้อบังคับอื่น ๆ อย่างทั่วถึง - มีการประกาศกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และจัดทำคู่มือแนวทางการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง |
| | ๒.๖ จัดให้มีการประเมินข้าราชการตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่กำหนด | - มีการประเมินข้าราชการตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในทุกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน |
| | ๒.๗ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในทุกหน่วยงานที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร | - มีการจัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรในทุกหน่วยงานที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร |
| ๓. ด้านเก็บรักษาไว้ (Retention) | ๓.๑ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แจกเวียนให้ข้าราชการในหน่วยงานรับทราบ | - มีการเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานแยกรายตำแหน่ง แจกเวียนให้ข้าราชการในหน่วยงานรับทราบ และผ่านเมนูในระบบเว็บไซต์ อบรม.ม่อนปิ่น |
| | ๓.๒ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน | - ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน ตามห้วงระยะเวลาที่กำหนด |

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ/กิจกรรม | ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ |
|--|---|---|
| | <p>๓.๓ จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลดีเด่น กิจกรรมที่เสริมสร้างความรักผูกพันระหว่างบุคลากรกับหน่วยงาน</p> | <p>- มีการมอบประกาศนียบัตร ให้กับพนักงานส่วนตำบลผู้ที่ได้รับ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับ ดีเด่น ในแต่ละรอบการประเมิน</p> |
| <p>๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)</p> | <p>๔.๑ ผู้บังคับบัญชาขามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนตำบล และมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว</p> | <p>- มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบภายในองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ตามคำสั่ง อบต.ม่อนปิ่น ที่ ๑๒/๒๕๖๓ วันที่ ๒ มกราคม ๒๕๖๓</p> <p>- มีการประกาศกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และจัดทำคู่มือแนวทางการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง</p> |
| | <p>๔.๒ การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถและประโยชน์สูงสุด และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.อบต.จ.เชียงใหม่) กำหนด</p> | <p>- รอบ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ มีพนักงานครู อบต.ม่อนปิ่น ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น จำนวน ๓ ราย โดยยึดถือความรู้ ความสามารถและประโยชน์สูงสุด และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.อบต.จ.เชียงใหม่) กำหนด ตามมติ ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่ ครั้งที่ ๘/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๔</p> |