



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ โทร. ๐๔๔-๐๕๖๑๓๕

ที่ ขย ๗๙๓๐๑/

วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่

เรื่องเดิม

ตามคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) กำหนดให้มีการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ข้อที่ ๐๒๕,๐๒๖,๐๒๗ และ ๐๒๘

ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

คู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ข้อเสนอเพื่อโปรดพิจารณา

นายปกรณ์ กันทา นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ซึ่งได้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ จึงขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. นโยบายการวิเคราะห์อัตรากำลัง

๑.๑ กำหนดให้การบริหารอัตรากำลังให้ค่าใช้จ่ายบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๓๔ (จากที่กฎหมายกำหนดไว้ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๔ ของ พรบ.บริหารงานบุคคลฯ)

๑.๒ ก่อนที่จะมีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ให้มีการเกลี่ยอัตรากำลังจากภารกิจที่จำเป็นน้อยกว่า เพื่อใช้ในงานที่มีภารกิจมากกว่า

๑.๓ การเพิ่ม หรือลดอัตรากำลังคนในหน่วยงาน ให้พิจารณาจากปริมาณงาน คุณภาพของงาน

๑.๔ การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ต่างๆ ให้พิจารณาเหตุผลที่ปริมาณงาน คุณภาพของงาน มากกว่าพิจารณาเหตุผลที่ตัวบุคคล

๑.๕ การเพิ่ม ลด ปรับเกลี่ยอัตรากำลัง ให้มีการวิเคราะห์ค่าจ้าง ทุกครั้ง โดยไม่ให้ซ้ำซ้อนกับงานที่มีผู้รับผิดชอบอยู่แล้ว

๑.๖ ก่อนที่จะกำหนดตำแหน่งต่างๆ ให้ใช้วิธีมอบหมายงาน เพื่อใช้อัตรากำลังคนให้เกิดความคุ้มค่าเสียก่อน

๑.๗ การกำหนดตำแหน่งต่างๆ ให้กำหนด โดยพิจารณาจากนโยบาย แผนยุทธศาสตร์ ของ อบต.ห้วยไร่ นโยบายรัฐบาล ตลอดจนงานที่ต้องรับถ่ายโอนจากส่วนราชการต่างๆ ด้วย

๑.๘ การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ให้มีการประกาศรับโอนโดยโปร่งใส ตรวจสอบได้ ประชาสัมพันธ์แจ้งให้ทุกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทราบเป็นการทั่วไป โดยไม่มีการเรียกรับ หรือเสนอผลประโยชน์อื่นใด เพื่อให้คนดี คนเก่งมาทำงาน

๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

การแต่งตั้งบุคคลภายนอก เข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล จะดำเนินการโดย กสธ. ซึ่งเป็นคณะกรรมการที่ ก.กลาง ได้แต่งตั้งมาดำเนินการ การรับสมัครบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งจะ

/คำนี้ถึง.....

คำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ เพื่อให้ได้บุคคลมาบรรจุเข้ารับราชการเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าว ตลอดจนประโยชน์ของทางราชการในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการ จะยึดหลักคุณธรรม ดังนี้

๒.๑ บรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ โดยยึดความรู้และความสามารถ

๒.๒ ยึดหลักความเป็นธรรมและมีความเสมอภาคในโอกาสแก่บุคคลผู้มีความคุณสมบัติอย่างเท่าเทียมกัน

๒.๓ มีมาตรฐานในการสรรหาและคัดเลือก เพื่อให้ได้บุคคลที่เป็นคนดีมีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยดำเนินการโดย กสธ. ซึ่งเป็นคณะกรรมการที่ ก.กลาง กำหนดให้ทำหน้าที่

๒.๔ มีความสะดวก รวดเร็ว และประหยัด

กระบวนการสรรหาและคัดเลือก บุคคลภายนอกเข้ารับราชการจ้างเป็นพนักงานจ้าง ซึ่งตามหลักเกณฑ์กฎหมายที่เกี่ยวข้อง จะเป็นการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร ซึ่งเป็นอำนาจในการสรรหาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ จะดำเนินการ ดังนี้

๑. มีตำแหน่งว่าง

๒. ขออนุมัติดำเนินการ

๓. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการและประกาศรับสมัคร

๔. ประชุมคณะกรรมการดำเนินการ เพื่อกำหนดขั้นตอนและวิธีการดำเนินการ พร้อมประกาศรับสมัคร

๕. รับสมัครตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๖. ประกาศรายชื่อสมัคร

๗. ดำเนินการสอบโดยข้อสอบอัตนัยหรือปรนัย

๘. ประกาศรายชื่อผู้สอบผ่าน โดยมีคะแนนรวมแต่ละภาคไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ เสนอ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ เพื่อจ้างบุคคลที่ผ่านการสรรหาและเลือกสรรต่อไป

๙. เมื่อ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ เห็นชอบให้จ้างบุคคลที่ผ่านการสรรหาและเลือกสรรจะดำเนินการออกคำสั่งบรรจุแต่งตั้งต่อไป

๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีการให้เงินเดือน ค่าจ้างค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ตามการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร ภารกิจในความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งอันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคล ผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร รวมถึงมีแนวทางรองรับหรือบดบังโทษตามระเบียบแบบแผนของทางราชการในกรณีที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น ส่งไปอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ งดเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง การไม่จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น

๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๔.๑ การพิจารณาความดีความชอบให้พิจารณาโดยเน้นสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และประมวลผลการปฏิบัติที่ราชการ จัดทำข้อตกลง การปฏิบัติราชการ และประเมินผลการปฏิบัติราชการด้วยความเปิดเผย โปร่งใส มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ กลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ด้วยความเสมอภาค มี มาตรฐาน เกิดความเป็นธรรม เพื่อนำไปสู่การพิจารณาความดีความชอบ ที่เป็นธรรม

๔.๒ ให้พนักงานส่วนตำบล ปรับปรุงประสิทธิภาพในงานของตน โดยเน้นลดขั้นตอนการ ปฏิบัติราชการ

๔.๓ ให้หัวหน้าส่วนราชการจัดให้มีระบบการให้รางวัลและการลงโทษที่เหมาะสมกับผลงาน และพฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคล

๔.๔ ให้ผู้บริหารทุกระดับชั้น กำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดในการปฏิบัติงานของแต่ละส่วน ราชการ ร่วมกับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัด แล้วมีมาตรการจูงใจบุคคลที่ ทำงานเกิดผลสัมฤทธิ์ บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัด

๔.๕ ให้ผู้เข้ารับการอบรมทุกราย ทำรายงานผลการอบรม ว่าได้นำผลการอบรมมาใช้เพิ่ม ประสิทธิภาพในงานอย่างไรบ้าง

๔.๖ ให้พนักงานส่วนตำบล ได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ในสายงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงาน

๕. นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน

๕.๑ กำหนดให้เจ้าหน้าที่ทุกคนจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการปีละ ๒ ครั้ง คือ จัดทำให้ แล้วเสร็จภายในเดือน เมษายน และเดือน ตุลาคม ของทุกปีงบประมาณ โดยมีการประกาศหลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เมื่อถึงกำหนดระยะเวลาทุกคนต้องทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ การ จัดทำข้อตกลงปฏิบัติราชการ จะกำหนดไว้สองส่วน คือผลสำเร็จของงานร้อยละ ๗๐ และสมรรถนะหรือ พฤติกรรมร้อยละ ๓๐ โดยการจัดทำข้อตกลงปฏิบัติราชการเป็นไปตามแบบฟอร์มที่ ก.อบต.กำหนด

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ทุกส่วนราชการประเมินโดยใช้ระบบเปิด คือ มีการ ติดตามความก้าวหน้าของงานที่จัดทำข้อตกลงปฏิบัติราชการ โดยมาการจัดทราจงานผลการปฏิบัติราชการ ประเมินตามตัวชี้วัด โดยมีเอกสาร หลักฐานรับรอง เมื่อประเมินแล้วมีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมิน รับทราบ และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จะนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาผลการปฏิบัติราชการร่วมกัน ระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ประเมิน และผู้ใต้บังคับบัญชาผู้ถูกประเมิน เพื่อที่จะได้นำไปปรับปรุงและพัฒนาตนเอง ให้มีผลการประเมินที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

เมื่อสิ้นสุดการประเมิน จะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดมาตรฐานและความเป็นธรรมในการประเมิน ก่อนเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ลงนามในแบบประเมิน เมื่อผลประเมินเสร็จสิ้น จะประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมินระดับดีเด่น ให้ทราบโดย เปิดเผย

๖. นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ เห็นความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันใน องค์กร

เป็นอีกหนึ่งนโยบายที่สำคัญ หากพนักงานส่วนตำบลในสังกัดมีคุณธรรมจริยธรรม มีการทำงานร่วมกัน สามัคคี

/ผูกพันกัน.....

ผูกพันกันแล้ว จะเป็นปัจจัยที่ช่วยในการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับหน่วยงานได้ รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร นโยบายในด้านนี้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ได้จัดสรรงบประมาณ ในการตั้งไว้ในข้อบัญญัติประจำทุกๆปี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดมีกิจกรรมร่วมกัน เช่น คุนธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ศึกษางานเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต หรือเศรษฐกิจพอเพียง

๗. นโยบายหลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ การให้คุณ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

๗.๑ ด้านผลงาน จะมีการประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานดีเด่น เป็นประจำทุกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และยกย่องเชิดชูเกียรติให้บุคคลอื่นยึดถือเป็นแบบอย่าง

๗.๒ ด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน จะมีการประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติ ผู้มีความประพฤติดี เช่น มาทำงานตรงต่อเวลา พุ่มเทเวลาในการทำงาน แต่งกายเป็นระเบียบเรียบร้อย บริการประชาชนด้วยความสุภาพเรียบร้อย เป็นต้น

๗.๓ การพิจารณาความดีความชอบ คือ การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนจ้าง หรือ ค่าตอบแทน โดยพิจารณาตามผลการปฏิบัติราชการ มีการประชุมคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบด้วยความโปร่งใส เสมอภาคและเป็นธรรม

การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน ถือเป็นขวัญและกำลังใจที่สำคัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

๑. กำหนดให้การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของผู้บังคับบัญชาชั้นต้นนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่หนึ่ง และครั้งที่สอง โดยพิจารณาประกอบ ข้อมูล การลาพฤติกรรมการทำงาน รักษาวินัย การปฏิบัติตนให้เหมาะสม และข้อควรพิจารณาอื่นๆ ของผู้นั้นมาประกอบการพิจารณา และการประเมินผลงานได้ใช้ระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ซึ่งการประเมินจะเน้นในเรื่องการกำหนดตัวชี้วัด หรือหลักการบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปมาทำพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ อีกทั้งข้อมูลในแบบประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน กำหนดให้มีข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงาน การลา มาสาย และพฤติกรรมการรักษาวินัย

๒. กำหนดให้บุคคลที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ที่ ก.อบต. จังหวัดกำหนดไว้ ได้แก่ และปฏิบัติหน้าที่ของตนเองด้วยความสามารถและความอดสาหะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์หรือไม่ถูกศาลพิพากษาพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีโทษความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินสองเดือนในครั้งปีไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ในครั้งปีที่แล้วมาต้องได้รับบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน หรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วไม่น้อยกว่าสี่เดือนก่อนถึงแก่ความตาย ในครั้งปีมีจำนวนวันลาภักิจและลาป่วยทั่วไปไม่เกินยี่สิบสามวัน สำหรับวันลาภักิจส่วนตัวและวันลาป่วย ที่ไม่ใช่วันลาป่วย ให้นับเฉพาะวันทำการ เป็นต้น

๓. มีการกำหนดจำนวนวันมาสาย กำหนดให้บุคคลที่จะได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเลื่อนค่าจ้างหรือค่าตอบแทนในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมาต้องไม่มาสายเกินจำนวนครั้งที่นายกองการบริหารส่วนตำบล ห้วยไร่กำหนดไว้ โดยครั้งปีแรกของปีงบประมาณมาสายได้ไม่เกิน ๑๐ ครั้ง และครั้งปีหลัง ครับและครั้งปีหลังของปีงบประมาณ มาสายได้ไม่เกิน ๑๐ ครั้ง

๔. กำหนดให้คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าจ้างหรือค่าตอบแทนนำข้อมูลวันลา จำนวนมาสาย พฤติกรรมการปฏิบัติราชการและการรักษาวินัย มาพิจารณาความดีความชอบก่อนที่จะเสนอให้ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน

๕. เมื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนแล้ว จะประกาศให้ทุกคนทราบ เพื่อให้เกิดความโปร่งใส และยกย่องชมเชย เชิดชูเกียรติที่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบ

การให้โทษเพื่อลงโทษผู้กระทำความผิด หรือสงสัยว่ากระทำความผิดในราชการ

๑. กรณีมีข้อควรสงสัยว่ามีการกระทำความผิดวินัย ศีลธรรม หรือ จรรยาบรรณ จะมีการแต่งตั้ง คณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง หรือสอบสวนวินัย แล้วแต่กรณีที่ได้กระทำความผิด โดยเปิดโอกาสให้ผู้ถูกสอบสวนได้ชี้แจงข้อเท็จจริงอย่างครบถ้วน ตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการสอบสวนวินัย

๒. การทุจริต ประพฤติมิชอบ เข้ามาเกี่ยวข้องจะถูกดำเนินคดีอาญาและคดีแพ่งควบคู่ไปกับการดำเนินการทางวินัย และดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตต่อไป

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ จะเสริมสร้างและพัฒนาให้เจ้าหน้าที่ทุกคน มีความรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบของราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การรักษาวินัย การปฏิบัติงานด้วยความ โปร่งใส ปลอดทุจริตปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบ และจรรยาบรรณ การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล เป็นประจำทุกปีงบประมาณ

นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ เล็งเห็นความสำคัญในการเติบโตของดิจิทัล และเทคโนโลยี สารสนเทศที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญในสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจก ทำให้การปฏิบัติงานรวดเร็ว ทันต่อเวลา เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ จึงไม่ ปิดกั้นบุคลากรในการเรียนรู้เทคโนโลยีการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมการมีนโยบายในการนำเสนองาน การส่งงาน การรายงานผลงาน การรายงานสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น ผ่านระบบ Line Facebook ขององค์กรเพื่อให้ทุก คนสามารถเข้าถึงงานของบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา และสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วยตัวเอง ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๑๓๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะ ด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digotal G overnm ent Skill Selfa ssesm eni) เพื่อรวบรวมเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาพนักงานรายบุคคลในด้านดังกล่าว

นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ได้ดำเนินการตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๑๐.๖/ว ๔๔๘ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่องการกำหนดมาตรฐานในการบริหาร และ การจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๒๔๔๔ เพื่อให้บุคลากรในสังกัด มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมิให้พนักงาน ในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย โดยแต่งตั้ง คณะกรรมการคณะหนึ่งเพื่อดูแลและขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของตำบลห้วยไร่ สิ่งสำคัญที่ถือเป็นปัจจัยส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ ของการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนฯ นั้น มีแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบให้เป็นเรื่อง การบริหารจัดการ ซึ่งต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยสรุป ดังนี้

/ปัญหา.....

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การดำเนินงานในการจ่ายเงินเดือน เงินประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของพนักงานส่วนท้องถิ่น จะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒. พนักงานขาดความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

๓. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีจำกัด และยังไม่มีแหล่งเรียนรู้ในหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการปรับปรุงระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตามมาตรา ๓๕ เพื่อให้สอดคล้องกับภาระค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน

๒. จัดอบรมชี้แจง พร้อมซักซ้อมแนวทางการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

จึงรายงานผู้บริหารทราบ และเป็นหลักฐานการตรวจประเมิน ITA ต่อไป

(ลงชื่อ)

(นายปกรณ์ กันทา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด อบต.....

(ลงชื่อ)

(นายเจริญ ภาณุมาตย์)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัด อบต.....

(ลงชื่อ)

(นางลัดดา หิรัญวรรณ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่

ความเห็นของนายก อบต.....

(ลงชื่อ)

(นายนรากร แนนอุดร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่