



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด อบต. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป (โทร. ๑๐๑)

ที่ สป. ๗๒๗/๒๕๖๖ วันที่ ๑๓ เมษายน ๒๕๖๖


เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๖

เรียน หัวหน้าสำนักปลัด

ตามที่ได้มีนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งได้ประกาศไว้ในคราวเดียวกับประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ (ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖) ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๕ นั้น

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักปลัด อบต. ขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (ครึ่งปีแรก) ตามประเด็นนโยบาย ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ที่แนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

จ.อ. 
(พลวัฒน์ ขุนประเสริฐ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ


(นางสาวธัญญาลักษณ์ สีเมฆ)

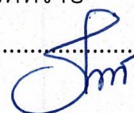
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

19 เม.ย. 2566

เรียน ปลัด อบต.

- เพื่อโปรดทราบ

-


(นางสาวธิตินัดดา แต่งไทย)

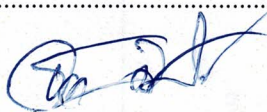
หัวหน้าสำนักปลัด

19 เม.ย. 2566

เรียน นายก อบต.

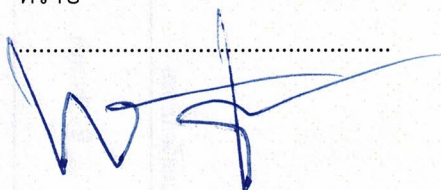
- เพื่อโปรดทราบ

-


(นายธัญเทพ ศิริพงษ์ไพฑูรย์)

ปลัด อบต.ทับใต้

ทราบ


(นายเชาวรัตน์ เกิดทอง)

นายก อบต.ทับใต้

**การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์**

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
<p>๑. การจัดสรรอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับภารกิจและเป็นภาระขององค์กรบริหารส่วนตำบลทับใต้</p>	<p>๑.๑ จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างรองรับภารกิจขององค์กรบริหารส่วนตำบล</p>	<p>๑.๑ องค์กรบริหารส่วนตำบลทับใต้ ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง (ฉบับแก้ไข ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕) เพื่อกำหนดโครงสร้างกรอบอัตราค่าจ้างรองรับภารกิจของส่วนราชการต่างๆ และประกาศใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๕</p>
	<p>๑.๒ ดำเนินการตามแผนการสรรหาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖</p>	<p>๑.๒ ประกาศและประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อการสรรหาและการเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง เมื่อวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> ๑. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา ๒. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา - มีผู้สมัครและผ่านการคัดเลือก ทำสัญญาจ้างแล้ว ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> ๑) ว่าที่ ร.ต.หญิง เทียนทอง แนวเดือน ๒) นางสาวสุกฤตา เอี่ยมล้ำอาจค์ ๓) นางสาวพิชชภา สุภาลี ๑.๒.๒ ประกาศและประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อการสรรหาและการเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง เมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> ๑. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา - ไม่มีผู้ผ่านการคัดเลือกเป็นพนักงานจ้าง
<p>๒. ดำเนินการส่งเสริมการประเมิณผลสำเร็จการปฏิบัติงาน</p>	<p>๒.๑ การจัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมิน</p>	<p>๒.๑.๑ มีการประกาศใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖</p>
	<p>๒.๒ การจัดทำคู่มือการประเมินผลการทำงาน</p>	<p>๒.๑.๒ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีการจัดทำข้อตกลงเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์การประเมิน</p> <p>๒.๒.๑ ส่วนราชการต่างๆ มีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น มีการดูแล กำกับ ติดตาม</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
		<p>๒.๒๒ ส่วนราชการต่างๆ มีการประเมินบุคลากรโดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมิน เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน</p>
๓. ด้านการส่งเสริมพัฒนาบุคลากร	๓.๑ การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลประจำปี	๓.๑.๑ มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบาย
	๓.๒ ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรผู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๓.๒.๑ มีการดำเนินการจัดทำแผนการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๔. ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	๔.๑ การจัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลทั่วไป	๔.๑.๑ มีการประกาศและประชาสัมพันธ์ให้พนักงาน เจ้าหน้าที่ ทราบถึงประมวลจริยธรรม
๕. ส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยี	๕.๑ จัดให้มีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร	๕.๑.๑ มีการจัดหาอุปกรณ์พื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน ๕.๑.๒ ซ่อมแซมอุปกรณ์สำนักงานให้มีสภาพใช้งานได้เป็นอย่างดี

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินงานตามประเมินประเด็นนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ ปัจจุบันสิ่งที่สอดคล้องต่อความสำเร็จของงานให้บรรลุเป้าหมาย คือ องค์กรมีแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบในเรื่องของกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างต่อเนื่อง สรุปได้ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
<p>๑. มีการปฏิบัติงานมอบหมายเกินหน้าที่หรือขีดความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทำให้ผู้ปฏิบัติเป็นผู้ที่ขาดความรู้ความสามารถ</p> <p>๒. องค์กรยังขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</p> <p>๓. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีจำกัด</p> <p>๔. มาตรการ ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เป็นข้อจำกัดการพัฒนาโครงสร้างและบุคลากร</p>	<p>๑. ส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาให้บุคลากร พักงาน ใต้รับการศึกษอบรมเพิ่มเติม</p> <p>๒. ปรับปรุงหรือแก้ไขระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕</p>