



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... สำนักปลัด อบต. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป (โทร. ๑๐๑)

ที่ สป. ๓๑๒ / ๒๕๖๖ วันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๖


เรื่อง... รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕

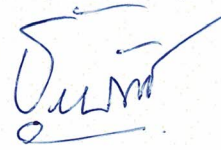
เรียน หัวหน้าสำนักปลัด

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

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักปลัด อบต. ขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕ ตามประเด็นนโยบาย ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ที่แนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

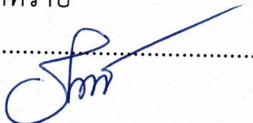
จ.อ. 
(พลวัฒน์ ขุนประเสริฐ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ


(นางสาวธัญญลักษณ์ สีเมฆ)
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป
11 เม.ย. 2566

เรียน ปลัด อบต.

- เพื่อโปรดทราบ

-


(นางสาวธิตินัดดา แต่งไทย)

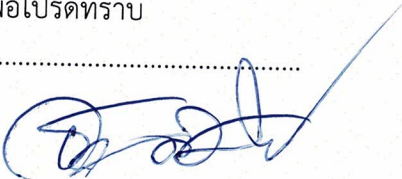
หัวหน้าสำนักปลัด

11 เม.ย. 2566

เรียน นายก อบต.

- เพื่อโปรดทราบ

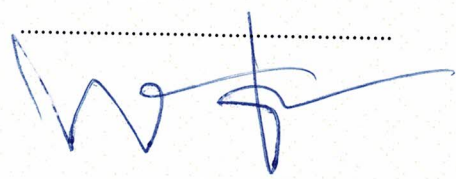
-


(นายธัญเทพ ศิริพงษ์ไพฑูรย์)

ปลัด อบต.ทับใต้

ทราบ

.....


(นายเชาวรัตน์ เกิดทอง)

นายก อบต.ทับใต้

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
<p>๑. การจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจและเป็นหน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้</p>	<p>๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดกรอบอัตรากำลังรองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้</p>	<p>๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับแก้ไข ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕) เพื่อกำหนดโครงสร้างกรอรับอัตรากำลังรองรับภารกิจของส่วนราชการต่างๆ และประกาศใช้ในปัจจุบันเมื่อ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๕</p>
<p>๑.๒ ดำเนินการตามแผนการสรรหาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๕</p>	<p>๑.๒.๑ ประกาศและประชาสัมพันธ์การรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล ดังนี้</p> <p>๑. ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา เมื่อวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๖๕</p> <p>๒. ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา เมื่อวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๕</p> <p>๓. ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา เมื่อวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๕</p> <p>๑.๒.๒ รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่าง โดยขอให้ กสธ. เป็นผู้ดำเนินการสรรหา จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้</p> <p>๑. หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</p> <p>๒. หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</p> <p>๓. หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)</p> <p>- ปัจจุบันยังมีผู้สมัครตำแหน่ง</p> <p>๑.๒.๓ ประกาศและประชาสัมพันธ์การรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและการเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง เมื่อวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ดังนี้</p>	<p>๑. ตำแหน่ง คณงานประจำรถบรรทุกขยะ (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๒. ตำแหน่ง คณงาน จำนวน ๑ อัตรา</p>

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
		<p>๓. ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา - มีผู้สมัครและผ่านการคัดเลือก ทำสัญญาจ้างแล้ว ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) นายอภิรักษ์ เอี่ยมสำอาดังค์ ๒) นายอนุสรณ์ ทองแพง ๓) นายมนัส สีเมฆ <p>๑.๒.๔ ประกาศและประชาสัมพันธ์การรับสมัครบุคคลเพื่อการสรรหาและการ เลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง เมื่อวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๕ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา - มีผู้สมัครและผ่านการคัดเลือก ทำสัญญาจ้างแล้ว ดังนี้ ๑) นายจักรพันธ์ ชุนประเสริฐรัฐ <p>๑.๒.๕ ประกาศและประชาสัมพันธ์การรับสมัครบุคคลเพื่อการสรรหาและการ เลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๕ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. คนงาน (ประจำรถตู้ซีพ) จำนวน ๑ อัตรา - มีผู้สมัครและผ่านการคัดเลือก ทำสัญญาจ้างแล้ว ดังนี้ ๑) นายอนันต์ สงสัย <p>๑.๒.๖ ประกาศและประชาสัมพันธ์การรับสมัครบุคคลเพื่อการสรรหาและการ เลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง เมื่อวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา ๒. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา - มีผู้สมัครและผ่านการคัดเลือก ทำสัญญาจ้างแล้ว ดังนี้ ๑) ว่าที่ ร.ต.หญิง เทียมทอง แนวเดือน ๒) นางสาวสุกฤตา เอี่ยมสำอาดังค์ ๓) นางสาวพิชชภา สาลี

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๒. ด้านการส่งเสริมการประเมินผลสำเร็จการทำงาน	๒.๑ การจัดทำประกาศหลักการเกณฑ์การประเมิน ๒.๒ การจัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๒.๑.๑ มีการประกาศใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประจำปีประมาณ ๒๕๖๕ ๒.๑.๒ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีการจัดทำข้อตกลงเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์การประเมิน ๒.๒.๑ ส่วนราชการต่างๆ มีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น มีการดูแล กำกับ ติดตาม ๒.๒.๒ ส่วนราชการต่างๆ มีการประเมินบุคลากรโดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมิน เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน
๓. ด้านการส่งเสริมพัฒนาบุคลากร	๓.๑ การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลประจำปี ๓.๒ ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๓.๑.๑ มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบาย ๓.๒.๑ มีการดำเนินการจัดทำแผนการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๔. ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	๔.๑ การจัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้	๔.๑.๑ มีการประกาศและประชาสัมพันธ์ให้พนักงาน เจ้าหน้าที่ ทราบถึงประมวลจริยธรรม ๔.๑.๒ จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรม ให้มีหน้าที่กำกับ ควบคุม ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรม
๕. ส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยี	๕.๑ จัดให้มีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร	๕.๑.๑ มีการจัดหาอุปกรณ์พื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน ๕.๑.๒ ซ่อมแซมอุปกรณ์สำนักงานให้มีสภาพใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินงานตามประเด็นนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ บัญชีบัญชีที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย คือ จะต้องมีแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่เป็นเรื่องของกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างต่อเนื่องสรุปได้ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
<p>๑. มีการริเริ่มที่รับมอบหมายเกินหน้าที่หรือขีดความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทำให้ผู้ปฏิบัติเป็นผู้ที่ขาดความรู้ความสามารถ</p> <p>๒. องค์กรยังขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</p> <p>๓. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีจำกัด</p> <p>๔. มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ เป็นข้อจำกัดการพัฒนาโครงสร้างและบุคลากร</p>	<p>๑. ส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาให้บุคลากร พนักงาน ใต้รับการศึกษอบรมเพิ่มเติม</p> <p>๒. ปรับปรุงหรือแก้ไขระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ มาตรา ๓๕</p>