



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล โทร ๐-๗๕๖๗-๓๘๒๖

ที่ พท ๗๓๙๐๑/- วันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน

ตามที่งานการเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้ดำเนินการจัดทำนโยบายการบริหาร การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ด้านอัตรากำลังและการ บริหารอัตรากำลัง ระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม เป็นแนวทางใน การดำเนินการจัดการฝึกอบรมบุคลากร และเพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรต่อไป นั้น

บัดนี้ การดำเนินการตามนโยบายการบริหารการพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้เสร็จสิ้นแล้ว ดังนั้น งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จึงขอรายงานผล การดำเนินการตามนโยบายฯให้นายองค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอนทราบ รายละเอียดตามแบบรายงานที่ แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางจूरีย์ สงนวล)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

.....
.....

(นายอุเทน ศักดิ์แก้ว)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต. รักษาราชการแทน

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด อบต.

.....
.....



(นายอุเทน ศักดิ์แก้ว)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

/ความเห็น...

ความเห็นรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....
.....



(นายธานีทร์ บัวชุม)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....
.....



(นายพิทยา คุ่มเคี่ยม)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

คำสั่ง นายกองค้การบริหารส่วนตำบลป่าบอน

ทราบ / ประชาสัมพันธ์ในเว็บไซต์ของ อบต.

อื่น ๆ.....



(นายนำโชค เกื้อเลี้ยง)

นายกองค้การบริหารส่วนตำบลป่าบอน

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน อำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุง

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๑.ด้านการสรรหา</p> <p>๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p>	<p>เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล</p>	<p>สามารถใช้ในการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง</p>	<p>ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน (การวิเคราะห์งาน การเตรียมข้อมูลและการระดมความคิดของคณะกรรมการและผู้ที่เกี่ยวข้อง)</p>	
<p>๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย</p>	<p>เพื่อทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย</p>	<p>สามารถสรรหาบุคคลมาดำรงที่ว่างได้</p>	<p>ดำเนินการขอให้ กสท.ดำเนินการสอบแทนในตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ตำแหน่ง เจ้าพนักงานประปา -ดำเนินการประกาศสรรหาพนักงานจ้างประเภททั่วไป ที่ว่าง ในตำแหน่ง ยาม ๑ อัตรากำลัง และตำแหน่ง คนงานทั่วไปจำนวน ๓ อัตรากำลัง เมื่อวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๕</p>	
<p>๑.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร</p>	<p>เพื่อให้การสรรหาดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อย บริสุทธิ์ ยุติธรรม</p>	<p>การสรรหาเป็นไปตามหลักเกณฑ์</p>	<p>ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ตามคำสั่ง อบต.ป่าบอนที่ ๘๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๕ เรื่องแต่งตั้งกรรมการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง</p>	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๒.ด้านการพัฒนา</p> <p>๒.๑จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนให้สอดคล้องตามความจำเป็น</p>	<p>เพื่อให้บุคลากรมีความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงสุด</p>	<p>ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพิ่มขึ้น</p>	<p>มีการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคคลเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงาน ตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร</p>	
<p>๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากร แต่ละตำแหน่ง</p>	<p>เพื่อให้บุคลากรได้มีความรู้ ความเข้าใจ วิธีการปฏิบัติงานในหน้าที่</p>	<p>ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพิ่มขึ้น</p>	<p>จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงานและตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	
<p>๓.การธำรงรักษาไว้และแรงจูงใจ</p> <p>๓.๑ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางการสร้างความก้าวหน้าในสายงาน ตำแหน่งให้บุคลากรทราบ</p>	<p>เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งของตนเอง</p>	<p>บุคลากรในสังกัดมีความเข้าใจในความก้าวหน้าในสายงาน ตำแหน่ง</p>	<p>บุคลากรได้ทราบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ตำแหน่ง ของตนเอง</p>	
<p>๓.๒ จัดให้มีการพิจารณาความดี ความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม เสมอภาค</p>	<p>เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน</p>	<p>บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน</p>	<p>การพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจ</p>	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๔.ด้านคุณธรรม จริยธรรมและวินัย</p>	<p>๑.เพื่อเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการที่สร้างภาพโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และเป็นสากล</p> <p>๒.เพื่อยึดถือเป็นหลักการและแนวทางการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรมจริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p> <p>๓.เพื่อทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจ แก่ผู้รับบริการ และประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</p> <p>๔.เพื่อให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขตสร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร</p>	<p>๑.บุคลากรตั้งมั่นในศีลธรรมปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละและมีความรับผิดชอบ</p> <p>๒.บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ</p> <p>๓.บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก</p> <p>๔.ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดประโยชน์ผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า</p>	<p>บุคลากรมีเครื่องมือในการกำกับความประพฤติ สร้างภาพโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรมจริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์กรเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ และประชาชนทั่วไป</p>	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๔.ด้านคุณธรรม จริยธรรมและวินัย(ต่อ)	<p>ต่อผู้บังคับบัญชาต่อประชาชน</p> <p>และต่อสังคมตามลำดับ</p> <p>๕.เพื่อป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน</p>			

ปัญหาอุปสรรค

- วัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานยังมีไม่เพียงพอ
- บุคลากรขาดการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ
- งบประมาณมีจำนวนจำกัด
- ตำแหน่งว่างบางตำแหน่งไม่มีผู้ประสงค์โอน(ย้าย)มาดำรงตำแหน่งต้องรอใช้บัญชีจาก กสธ.ทำให้ล่าช้าและขาดแคลนบุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นๆ

ข้อเสนอแนะ

- พัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี
- จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัยและเพียงพอต่อการใช้งาน

