



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด อบต. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด

ที่ นม ๗๗๓๐๑/ ๕๗/๕

วันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๔

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด ได้จัดทำประกาศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ขึ้น โดยให้ครอบคลุมด้านการปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน และการบริหาร อัตรากำลัง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ ด้านสวัสดิการและด้านการบริหาร เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดี และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผลักดันวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ และได้ประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน ไปแล้วนั้น

งานการเจ้าหน้าที่ จึงขอรายงานผลการปฏิบัติราชการตามนโยบายด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

๕

(นางสาวกัลยาณี เทียมโสง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เรียน ปลัด อบต. ท่าตลาด/นายก
- เพื่อโปรดทราบ

(นางสาวดวงจิตร์ ทองมวล)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

๒๗ เม.ย. ๒๕๖๕

(นางสาวดวงจิตร์ ทองมวล)

หัวหน้าสำนักปลัด รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด

๒๗ เม.ย. ๒๕๖๕

ดำเนินการ

(นายดำรงศักดิ์ นันอุมาลี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด

๒๘ เม.ย. ๒๕๖๕

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔
๑. ด้านการสรรหา	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีเพื่อใช้ในการกำหนดกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	-ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังครั้งที่ ๑ เพื่อกำหนดตำแหน่งเพื่อบรรจุรับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นขององค์การบริหารส่วนตำบล (การวิเคราะห์ปริมาณงาน การเตรียมการขอข้อมูล การระดมความคิดเห็นของคณะกรรมการและผู้ที่เกี่ยวข้อง)
	๑.๒ การสรรหาข้าราชการตำแหน่งสายบริหารที่ว่างและสายปฏิบัติที่ว่าง	-ดำเนินการสรรหาข้าราชการตำแหน่งสายบริหารที่ว่างและสายปฏิบัติที่ว่าง โดยวิธีการย้าย การโอน การคัดเลือกให้ดำเนินการตามประกาศหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมากำหนด
	๑.๓ การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างให้สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณของงานด้วยความยุติธรรม	-ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างโดยยึดหลักสมรรถนะความเท่าเทียมในโอกาส และประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรมและโปร่งใสเพื่อรองรับการตรวจสอบตามแนวทางการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และให้เป็นตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา
๒. ด้านการพัฒนา	๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครราชสีมา กำหนด	-การดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและดำเนินการตามระเบียบและประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา กำหนด
	๒.๑ จัดทำการและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	-มีการดำเนินการพิจารณาบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถตามสายงานตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร
	๒.๒ จัดทำเส้นทางพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	-มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงานความก้าวหน้า ซึ่งเป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔
	๒.๓ นำระบบสารสนเทศมาใช้เพื่อพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน	-ส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดทุกส่วนราชการ ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตัวเองเพื่อพัฒนาศักยภาพสนับสนุนการปรับปรุงทรัพยากรมนุษย์ให้มีความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
	๒.๔ จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆที่สอดคล้องกับหลักสูตรต่าง ๆ	-ดำเนินการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆที่สอดคล้องกับมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ให้เป็นมืออาชีพ ในตำแหน่งตามสายงาน
	๒.๕ จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	-จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ทักษะและสมรรถนะที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา กำหนด
	๒.๖ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	-หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากรสวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน และนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนาและจัดให้มีขึ้นพื้นฐานของพนักงานที่สำคัญ
๓.ด้านการรักษาไว้	๓.๑ กำหนดให้มีกิจกรรมยกย่องชมเชยพนักงานดีเด่นของหน่วยงาน	-มีการประกาศผลการพิจารณากำหนดของกองการปฏิบัติการของพนักงานส่วนตำบลอุ้งจำรงหน่วยงานที่ได้รับพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานที่ราชการในระดับดีมากดีเด่นประจำปีงบประมาณ
	๓.๒ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	-หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพให้บุคลากรทุกคนทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษา
	๓.๓ ดำเนินการให้ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ตามที่ระเบียบกำหนด	-ดำเนินการให้ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ตามที่ระเบียบกำหนด ให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔
	๓.๔ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล	-ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน พร้อมทั้งการให้ความดีความชอบการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง และการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง เป็นไปด้วยความโปร่งใส ยุติธรรมปราศจากการกลั่นแกล้งหรือใช้อคติในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และหากมีพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ร้องเรียนหรือร้องขอความเป็นธรรมให้รับดำเนินการด้วยความยุติธรรม
๔.ด้านการใช้ประโยชน์	๔.๑ มอบหมายงานแก่ผู้ได้บังคับบัญชาอย่าง เป็นธรรม	-ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุมกำกับดูแลผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบกำหนด เป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หากมีการกระทำผิดให้ดำเนินการตามระเบียบ วินัยหลักเกณฑ์
	๔.๒ การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	-ไม่ได้ดำเนินการเนื่องจากไม่มีพนักงานส่วนตำบลมีครบคุณสมบัติดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลังไม่ครอบคลุมภารกิจของงาน
๒. การสรรหา องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด ขาดบุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจงาน บางตำแหน่งไม่มีผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งทำให้ภาระงานเพิ่มมากขึ้น
๓. การพัฒนาบุคลากร บุคลากรขาดการเอาใจใส่ในการพัฒนาตนเอง หลังจากอบรมแล้วไม่ได้รายงาน ผลสรุปความรู้ที่ได้อย่างเป็นรูปธรรม การดำเนินการไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร เนื่องจากในการอบรม อาจจะมีกิจกรรมอื่นๆ เข้ามาแทรกแซงทำให้กระทบกับแผนพัฒนาบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

๑. ดำเนินการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานให้ตรงตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งที่ว่าง เพื่อลดภารกิจของงานให้น้อยลงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร
๒. ส่งบุคลากรแต่ละกองเข้ารับการฝึกอบรม และสามารถนำมาถ่ายทอดความรู้การจัดทำข้อตกลง การปฏิบัติราชการและแบบประเมินการปฏิบัติราชการ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในแบบประเมิน ป้องกันความผิดพลาดในการจัดทำแบบประเมินก่อนประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละรอบการประเมิน
๓. ควรส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงการสร้างจิตสำนึกให้มีคุณธรรม จริยธรรม ต่อด้านทุจริต คอรัปชั่นปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็วมีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ