



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา โทร. ๐-๗๗๖๓-๐๒๘๕
ที่ ขพ. ๗๕๘๐๑/- วันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๕
เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลนาพญาผ่านปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา ได้จัดทำนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น โดยให้ครอบคลุมด้านการปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน และการบริหารอัตรากำลัง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ ด้านสวัสดิการและด้านการบริหาร เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดี และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผลักดันวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร ประสบความสำเร็จ และได้ประกาศให้ทราบโดยทั่วกันไปแล้วนั้น

บัดนี้ ได้สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ แล้ว จึงขอรายงานผลการปฏิบัติราชการตามนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบและพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

(นายวัฒนา ศรีมงคล)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา

— ทรงปทุม ไชว —

(นายชิติศ แสงไสย)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา รักษาการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา

— งาม —

(นายนิติภูมิ ทองรอด)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา

/ความเห็นนายก...

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา

-ภาพ



(นายนิพนธ์ นาคเพชร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. การวางแผนอัตรากำลัง ๑.๑ มีการเพิ่มตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ และตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ (กองช่าง) ในระบบสารสนเทศ (LHR)	เพื่อให้ข้อมูลจำนวนบุคลากรในองค์กรเป็นปัจจุบัน	จำนวนบุคลากรในองค์กรที่แสดงรายการในระบบ LHR	มีการดำเนินการบันทึกข้อมูลพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	ดำเนินการเป็นไปตามระเบียบกฎหมายด้านการบริหารงานบุคคลที่กำหนด
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ๒.๑ มีการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖	ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง โดยรายงานให้ กสธ.เป็นผู้สรรหา	ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา	ดำเนินการรายงานตำแหน่งว่างให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดชุมพรทราบ และร้องขอให้ กสธ.เป็นผู้จัดสอบแข่งขัน	ดำเนินการตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๓.๑ การพิจารณาการปฏิบัติงานรอบครึ่งปีแรก ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	พิจารณาในอัตราส่วนไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด ณ วันที่ ๑ มีนาคม	ผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล	มีผู้ได้รับการพิจารณาในข้อกำหนดหนึ่งขึ้น จำนวน ๒ คน คือ	ดำเนินการเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด
๓.๒ การพิจารณาการปฏิบัติงานรอบครึ่งปีหลัง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	พิจารณาในอัตราไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานเงินเดือน ณ วันที่ ๑ ก.ย. ของปีงบประมาณ	ผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล	มีผู้ได้รับการพิจารณาในข้อกำหนดสองขึ้นรวมทั้งปี จำนวน ๒ คน หนึ่งขึ้นจำนวน ๑๐ คน	ดำเนินการเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย</p> <p>๔.๑ การประชุมพนักงานประจำเดือน</p>	<p>ชักชวนชี้แจง แนะนำ การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามตำแหน่ง และภารกิจที่รับผิดชอบ และข้อกำหนดที่ต้องปฏิบัติตาม</p>	<p>ผลการประเมินการปฏิบัติงานตามรอบการประเมินผลในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๕</p>	<p>พนักงานส่วนตำบล ถูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ปฏิบัติตามคำแนะนำ และไม่มีผู้ใดเกิดปัญหาการกระทำผิดทางวินัยราชการ</p>	<p>-</p>
<p>๕. การพัฒนาบุคลากร</p> <p>๕.๑ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร</p>	<p>เพื่อวางกรอบการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งและภารกิจที่รับผิดชอบให้เพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถรองรับการปฏิบัติงานที่มีความเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และสอดคล้องภารกิจบริการแก่ประชาชน</p>	<p>จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในปีงบประมาณ ๒๕๖๕</p>	<p>จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้พนักงานส่วนตำบล เข้ารับการฝึกอบรมตามตำแหน่งสายงาน</p>	<p>-</p>
<p>๕.๒ บุคลากรที่เข้ารับการอบรมในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๕</p>	<p>จัดส่งบุคลากรเข้าอบรมตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>บุคลากรในองค์กรเข้ารับการอบรมตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และภารกิจงานที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>มีการจัดส่งบุคลากรในสังกัดที่ยังไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมในตำแหน่งสายงานให้เข้ารับการฝึกอบรม</p>	<p>บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเป็นไปตามภารกิจงานและมาตรฐานที่กำหนดตำแหน่ง</p>
<p>๖. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>๖.๑ สายทั่วไป สายวิชาการ สายอำนวยการ สายบริหารท้องถิ่น</p>	<p>การเข้าสอบแข่งขัน การคัดเลือก การสรรหา เพื่อเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น</p>	<p>ผลการเข้าร่วมการสอบแข่งขัน การคัดเลือก การสรรหาในการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น</p>	<p>พนักงานส่วนตำบลที่มีคุณสมบัติในการสรรหา สามารถเข้าร่วมการสอบแข่งขันตามประกาศที่ กสผ. กำหนด</p>	<p>ได้ทำการชี้แจงและแจ้งแนวทางปฏิบัติต่อบุคลากรในองค์กรให้ทราบโดยทั่วกันแล้วถึงวิธีการปฏิบัติตามแนวทางที่ ก.อบต. กำหนด</p>
<p>๗. การพัฒนาคุณภาพชีวิต</p> <p>๗.๑ กิจกรรม Big Cleaning Day เป็นประจำทุกเดือน</p>	<p>เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กรให้เกิดความรักสามัคคี ร่วมรับผิดชอบการทำงานร่วมกัน สร้างระบบการทำงานในระบบทีม</p>	<p>กิจกรรมการทำความสะอาดในองค์กรและรอบบริเวณพื้นที่ขององค์กรบริหารส่วนตำบลนาพญาที่กำหนด</p>	<p>องค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา จัดกิจกรรม Big Cleaning Day ทุกวันศุกร์สุดท้ายของทุกเดือน</p>	<p>เกิดความร่วมมือในการจัดทำกิจกรรมดังกล่าวของบุคลากรทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง</p>

ปัญหาและอุปสรรค

ยังมีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลที่ว่างจากการสรรหา เนื่องจากบางตำแหน่งต้องรอการบรรจุและแต่งตั้งจากบัญชีของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แบ่งออกเป็นประเภทอำนาจการ ๑ ตำแหน่ง ได้แก่ หัวหน้าสำนักงาน ๓ ตำแหน่ง ได้แก่ นักวิชาการตรวจสอบภายใน วิศวกรโยธา และนักวิเคราะห์นโยบายและแผน และประเภททั่วไป จำนวน ๒ ตำแหน่ง ได้แก่ เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข และนายช่างโยธา จึงทำให้การทำงานในส่วนงานดังกล่าวยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะ

ดำเนินการแต่งตั้งบุคลากรในสังกัดปฏิบัติหน้าที่ทดแทนอัตราว่าง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่องและเป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงาน



(ลงชื่อ)

ผู้รายงานข้อมูล

(นายวัฒนา ศรีมงคล)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ