



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล โทร. ๐ ๗๕๒๙ ๐๑๒๒

ที่ ตง ๗๑๒๐๑/๒๖๙

วันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลควนเมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลควนเมา

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลควนเมา ได้มีประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลควนเมา จำนวน ๔ ด้าน คือ

๑. ด้านการสรรหา
๒. ด้านการพัฒนา
๓. ด้านการดำรง รักษาไว้ และแรงจูงใจ
๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรมและวินัยข้าราชการ

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลควนเมา ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดปรากฏเอกสารที่แนบมาพร้อมบันทึกข้อความฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางวิศิณี เจิมพงศ์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดฯ

- ทัศนดาทราบ -

(นางสปีน ชาญไชย)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- ๒๖๑๑๖ -

(นายสมชาย แก้วเพ็ง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลควนเมา

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลควนเมา

กจพ



(นายอรุณ สายสิญจน์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลควนเมา

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลความเมฆ อำเภอรัษฎา จังหวัดตรัง

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ / กิจกรรม | ผลการดำเนินงาน | ปัญหาอุปสรรคการดำเนินงาน/ขอเสนอแนะ | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|--|--|---|
| <p>๑ ด้านการสรรหา</p> | <p>๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อการกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลความเมฆ</p> | <p>- ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p> | <p>- การดำเนินการ กำหนดตำแหน่งเพื่อรองรับภารกิจของ อบต.มีข้อจำกัดเรื่อง ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒</p> | <p>- ส่งเสริมให้บุคลากร มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ซึ่งกันและกัน ภายในส่วนราชการ เพื่อให้สามารถ ปฏิบัติงานใน ตำแหน่งที่เป็นอัตรา ว่างได้อย่างต่อเนื่อง เหมาะสม</p> |
| <p>๑.๒ การสรรหาพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานบริหารที่ว่าง และสายปฏิบัติที่ว่าง โดยวิธีการยกย่อง โอน การคัดเลือก ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.อบต.กำหนด</p> | <p>- ดำเนินการรายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง เพื่อให้ ก.อบต.ดำเนินการสรรหาต่อไป</p> | <p>- ไม่ มี ผู้มา ดำรง ตำแหน่ง ทำให้ขาด บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มาขับเคลื่อนงานราชการ</p> | <p>- ส่งเสริมให้บุคลากร มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ซึ่งกันและกัน ภายในส่วนราชการ เพื่อให้สามารถ ปฏิบัติงานใน ตำแหน่งที่เป็นอัตรา ว่างได้อย่างต่อเนื่อง เหมาะสม</p> | |

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ / กิจกรรม | ผลการดำเนินงาน | ปัญหาอุปสรรคการดำเนินงาน | ข้อเสนอแนะ | |
|---------------|---|---|---|--|--|
| | <p>๑.๓ การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาสและประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญด้านการระดมทุนที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส เพื่อรองรับการตรวจสอบตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.อบต.กำหนด</p> | <p>- ดำเนินการขอใช้บัญชีที่ กสธ.ดำเนินการสอบแข่งขัน โดย อบต.ความเงา ร้องขอให้ กสธ. เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันในตำแหน่ง วิศวกรโยธา ปก./ชก. ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปก./ชง. ตำแหน่ง นายช่างโยธา ปก./ชง.</p> <p>- ดำเนินการขอใช้บัญชีที่ กสธ.ดำเนินการสอบแข่งขัน โดย อบต.ความเงา ได้บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติการ</p> | <p>- ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ประเภท พนักงานเจ้าทั่วไป ตำแหน่งพนักงาน ๑ อัตราและพนักงานชั้นรถยนต์ ๑ อัตรา</p> | <p>- การโอนย้ายของบุคลากรบางครุ้งไม่มี ก ร ว ง แ ผ น / เตรีมการไว้ล่วงหน้า ทำให้หน่วยงานขาดบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติงานที่ต่อเนื่อง</p> | <p>- ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งกันและกันภายในส่วนราชการเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เป็นอัตราว่างได้อย่างต่อเนื่อง</p> <p>เหมาะสม</p> |
| | <p>๑.๓ การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาสและประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญด้านการระดมทุนที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส เพื่อรองรับการตรวจสอบตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.อบต.กำหนด</p> | <p>- ผู้ผ่านการสรรหาบางคนดำรงตำแหน่งมานาน เพราะไม่มีความพร้อมในการทำงานหรือมีงานใหม่ที่มีมากกว่าเดิม หรือไม่สามารถปรับตัวกับสิ่งแวดล้อมในทำงานได้ ส่งผลให้เกิดช่องว่างในการปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลาที่ดำเนินการสรรหาบุคลากรมาปฏิบัติงานแทนตำแหน่งที่ว่างดังกล่าว</p> | <p>- องค์กรควรมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ยกย่อง ชมเชยเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานดี ใช้หลักคุณธรรมจริยธรรมและความยุติธรรมในการปกครองเจ้าหน้าที่</p> <p>เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานหรือหน่วยงานอาจจะมีการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร</p> | | |

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ / กิจกรรม | ผลการดำเนินงาน | ปัญหาอุปสรรคการดำเนินงาน | ข้อเสนอแนะ |
|-------------------------------|---|---|---|--|
| <p>๒. ด้านการพัฒนา</p> | <p>๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร</p> <p>๒.๒ จัดให้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเสริมสร้างประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย ตลอดจนส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้</p> | <p>- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถตามตำแหน่งและสายงาน</p> <p>- มีการส่งบุคลากรในองค์กรเข้ารับการอบรมหรือฝึกอบรมหลักสูตรที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับตำแหน่งหรือมาตราฐานกำหนดตำแหน่ง</p> | <p>- งบประมาณที่ใช้ในการอบรมของ อย.พ.มีจำนวนจำกัด</p> <p>- การอบรมส่วนใหญ่จะเป็นนอก อย.พ. จะเป็นการให้บางคนไม่สะดวกในการเดินทางไปราชการ</p> | <p>- ต้องการให้หน่วยงานต่างๆ จัดอบรมในเขตพื้นที่หรือจังหวัดใกล้เคียงเพื่อประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ</p> <p>- หรือจัดอบรมผ่านทางช่องทางออนไลน์</p> |
| | | <p>- อบรมความมีการจัดโครงการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรท้องถิ่นเพื่อพัฒนาศักยภาพในการดำเนินงานโดยจัดให้มีกิจกรรมศึกษาดูงานและอบรมนอกสถานที่</p> | <p>- บุคลากรบางส่วนไม่สะดวก เข้า ร่วมโครงการฯ</p> | <p>- หน่วยงานควรจัดอบรมให้ความรู้ในหน่วยงานโดยเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ในหน่วยงาน</p> |
| | <p>๒.๓ ส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัล เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> | <p>- มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น ระบบ E-mail , เว็บไซต์, ไลน์, เฟสบุ๊ค ระบบ ZOOM</p> | <p>-</p> | <p>-</p> |

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ / กิจกรรม | ผลการดำเนินงาน | ปัญหาอุปสรรคการดำเนินงาน | ข้อเสนอแนะ |
|---------------|--|---|---|--|
| | ๓.๓ มีระบบศูนย์ข้อมูลการท่องเที่ยวแห่งชาติ | <ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลการท่องเที่ยวแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน | - | - |
| | ๓.๔ ดำเนินการพิจารณาความชอบขอการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี โดยดำเนินการพิจารณาเบิกจ่ายงบประมาณนอกเหนือเป็นกรณีพิเศษกรณีมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี สำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล | <ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการเบิกจ่ายเงินงบประมาณนอกเหนือเป็นการพิเศษกรณีพิเศษเป็นเงินรางวัลประจำปี สำหรับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล | - | - |
| | ๓.๕ ดำเนินการประเมินความพร้อมใจในการปฏิบัติงานและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลควนเมา | <ul style="list-style-type: none"> - มีรายงานการวิจัยความพร้อมใจในการปฏิบัติงานและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลควนเมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ จากมหาวิทยาลัยสวนดุสิตศูนย์การศึกษา ตรัง | | |
| | ๓.๖ มีการกำหนดปัจจัยที่ใหม่ในใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและบุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากรในองค์กร อันจะส่งผลต่อความผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน | <ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดโครงการกิจกรรม ๕ ส. - จัดให้มีกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ - มีการคัดเลือกบุคลากรดีเด่น - จัดให้มีสามัญญูปรับบ้านในการให้บริการเบื้องต้น | <ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรบางส่วนไม่ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรม | <ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรบางส่วนในการมีส่วนร่วมให้กับบุคลากร |

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ / กิจกรรม | ผลการดำเนินงาน | ปัญหาอุปสรรคการดำเนินงาน | ข้อเสนอแนะ |
|--|---|---|---|------------|
| <p>๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรมและวินัยข้าราชการ</p> | <p>๔.๑ ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลความเมาะ เรื่อง นโยบายคุณธรรมจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลความเมาะ</p> <p>๔.๒ ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลความเมาะ เรื่อง แนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลความเมาะ</p> <p>๔.๓ ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลความเมาะ เรื่อง นโยบายการกำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบลความเมาะ</p> <p>๔.๔ ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบล เรื่องแจ้งตำแหน่งในการบริหารงานและต่อตำแหน่งการทุจริตทุกรูปแบบ</p> | <p>- ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรทราบและถือปฏิบัติทางเว็บไซต์</p> <p>- ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรทราบและถือปฏิบัติทางเว็บไซต์</p> <p>- ดำเนินการจัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ตีพร้อมทั้งให้พนักงานเจ้าหน้าที่ลงลายมือชื่อรับทราบ</p> <p>- มีการจัดกิจกรรมประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริตของผู้บริหาร</p> | <p>- ไม่มีปัญหา และอุปสรรคในด้านนี้ เพราะบุคลากรทุกคนให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมพร้อมทั้งยึดถือป ร ะ ะ ก า ศ ต ู้ า น คุณธรรมจริยธรรมเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานราชการ</p> | <p>-</p> |