



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลละอุ่นเหนือ

ที่ รน ๗๒๒๐๑/-

วันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ รอบ ๖ เดือน
ตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๔ - มีนาคม ๒๕๖๕

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลละอุ่นเหนือ

ตามที่งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลละอุ่นเหนือ ได้ดำเนินการจัดทำนโยบายการบริหารงานบุคคล แผนอัตรากำลัง ๓ ปี แผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีวิธีการปฏิบัติงานลักษณะที่รับผิดชอบ สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม เป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อประชาชน นั้น

บัดนี้ งานการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ในรอบ ๖ เดือน ตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๓ - เดือนมีนาคม ๒๕๖๔ จึงขอรายงานการดำเนินการตามนโยบายดังกล่าวข้างต้น ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลละอุ่นเหนือ รายละเอียดตามเอกสารแนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ).....

(นางสาวทัศนวรรณ คงเดิม)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(ลงชื่อ).....

(นายคมสันต์ จันทวงศ์)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

๑๖

(ลงชื่อ).....

(นายเรวัช ทวีวงศ์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลละอุ่นเหนือ

(ลงชื่อ).....

(นายวินัย นวลน้อย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลละอุ่นเหนือ

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
ขององค์การบริหารส่วนตำบลละอุ่นเหนือ อำเภอละอุ่น จังหวัดระนอง

องค์การบริหารส่วนตำบลละอุ่นเหนือ ได้ดำเนินการตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม การรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑. หลักการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

เป้าประสงค์ มีการจัดทำแผนพัฒนาอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ กำหนดให้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีบุคลากรที่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ มีความคล่องตัวในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร โดยมีการกำหนดกระบวนการสรรหาคัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง โอน(ย้าย) ผู้ที่มีคุณสมบัติและสมรรถนะตรงตามความต้องการขององค์กร

กลยุทธ์ ทบทวนปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลละอุ่นเหนือ มีการสรรหาและเลือกสรรบุคคล โดยวิธีการโอน (ย้าย) การบรรจุแต่งตั้ง ตามตำแหน่งในกรอบอัตรากำลัง

การดำเนินการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) และได้ทบทวนและปรับปรุงระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลละอุ่นเหนือ

๒. การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ การวางแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเตรียมความพร้อมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นผู้สมฤทธิ์ขององค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลละอุ่นเหนือ ได้มีการจัดแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กลยุทธ์ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลละอุ่นเหนือ ตามตำแหน่งงานและสายอาชีพ ตามสมรรถนะ พัฒนางานด้านองค์ความรู้

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของบุคลากร ด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม

กลยุทธ์ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของบุคลากร โดยนำระบบตัวบ่งชี้การประเมินการปฏิบัติงาน ซึ่งเป้าหมายหลักขององค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและมีการประเมินด้วยความเป็นธรรม และโปร่งใส

การดำเนินการ มีการจัดทำตัวชี้วัดข้อตกลงในการปฏิบัติงานก่อนเริ่มต้นการประเมิน และมีการดำเนินงานตามตัวชี้วัดข้อตกลง เมื่อสิ้นรอบประเมินผู้ประเมินจะดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดข้อตกลง และต้องมีการแจ้งผลการประเมินให้บุคลากรทราบทุกครั้งที่มีการประเมินรายบุคคล

๔. การส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสเติบโตในองค์กรตามศักยภาพ

เป้าประสงค์ การดำเนินการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนระดับและการเพิ่มค่าตอบแทน เป็นไปด้วยความโปร่งใส ยึดหลักคุณธรรม ยุติธรรม โดยพิจารณาตามผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดและข้อตกลง

กลยุทธ์ การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนระดับ และการเพิ่มค่าตอบแทน เพื่อตอบแทนบุคลากรที่ปฏิบัติงานให้กับองค์กรด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เพิ่มค่าจ้างตามระเบียบกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง หรือเลื่อนระดับให้สูงขึ้นตามความเหมาะสมและตามภารกิจขององค์กร

การดำเนินการ

- การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี การเพิ่มค่าจ้างโดยพิจารณาตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักคุณธรรม ยุติธรรม โปร่งใส ตามระเบียบกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง
- การพิจารณาเลื่อนระดับ พนักงานผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน เพื่อความเติบโตและก้าวหน้าใน

สายอาชีพ

วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค

๑. องค์กรบริหารส่วนตำบลละอุ่นเหนือมีอัตราว่างเป็นระยะเวลานาน เนื่องจาก องค์กรบริหารส่วนตำบลละอุ่นเหนือมีพื้นที่ห่างไกลจากอำเภอเมือง ทำให้มีบุคลากรที่จะโอน(ย้าย)มาน้อย หรือ ต้องรอขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งใช้เวลานาน และเมื่อมีบุคลากรมาบรรจุใหม่ เมื่อครบ ๒ ปี ก็ขอโอน(ย้าย)กลับบ้าน เนื่องจากไม่ใช่คนในพื้นที่

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการปรับปรุงกรอบแผนอัตราว่าง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพิ่มตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจในตำแหน่งที่ว่าง เพื่อให้ได้คนในพื้นที่มาทำงานเพื่อแก้ปัญหาอัตราว่างเพื่อให้งานขับเคลื่อนไปได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ รวมถึงแก้ปัญหาทางล้นคนด้วย