



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม.....

ที่ วันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๕.....

เรื่อง ขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ (ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

เรียนนายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม

๑. เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลพระงามได้จัดทำประกาศเรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ พร้อมแนวทางปฏิบัติ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลพระงามตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รองรับภารกิจขององค์กรตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)โดยกำหนดแนวทางปฏิบัติรวม ๔ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)
๒. ด้านการพัฒนา (Development)
๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention)
๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรมและวินัยพนักงานส่วนตำบล

๒. ข้อเท็จจริง

องค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ (ระยะเวลาระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) จึงขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) รายละเอียดแนบท้าย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวอิทธิพร แสงนวล)

นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด.....เพื่อโปรดทราบ.....

(นางสาวเบญจวรรณ สังข์วงษ์)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัด.....เพื่อทราบ.....



(นายวิรัตน์ อึ้งพานิช)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม.....ทราบ.....



(นายสุรเกียรติ์ ยิ้มพงษ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม อำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	การดำเนินการตามนโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๕	ผลการดำเนินงาน	สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล	ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
<p>๑. ด้านการสรรหา (Recruitment) ดำเนินการตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้ ๑.๑ ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งที่ว่าง</p>	<p>ดำเนินการจัดทำประกาศรับโอนพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างตามประกาศรับโอนฯ ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชาสัมพันธ์ลงเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม - แจงเวียนท้องถิ่นอื่นทราบทางไปรษณีย์ - ติดบอร์ดประชาสัมพันธ์ 	<p>- องค์การบริหารส่วนตำบลพระงาม ได้ประกาศรับโอนพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. นักบริหารงานการคลัง จำนวน ๑ อัตรา ๒. เจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา <p>แต่ยังไม่มีผู้ประสงค์มาดำรงตำแหน่งว่างดังกล่าวข้างต้น</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ อัตรา ○ อัตรา 	<p>ปัญหาอุปสรรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - การรับโอนยังมีตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลังเนื่องจากไม่มีผู้โอนมาดำรงตำแหน่ง <p>ข้อเสนอแนะ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การขอใช้บัญชี/การรับโอนสายงานผู้บริหารมีข้อจำกัดในเรื่องการแยกประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและพนักงานส่วนท้องถิ่นทำให้ยากต่อการรับโอนมากขึ้น หากลดการจำกัดตรงนี้ได้ทำให้มีทางเลือกในการรับโอนเพิ่มขึ้น

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	การดำเนินการตามนโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๕	ผลการดำเนินงาน	สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล	ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
<p>๒.ด้านการพัฒนา (Development) ดำเนินการตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้ ๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี</p>	<p>อบต.พระงาม ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี และบุคลากรได้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ตามแผนพัฒนาบุคลากรที่กำหนด</p>	<p>บุคลากรได้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ตามแผนพัฒนาบุคลากรที่กำหนด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้บริหารท้องถิ่น ได้แก่ นายก อบต., รองนายก อบต. และเลขานุการนายก อบต. ได้เข้ารับการฝึกอบรม - นักบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด อบต. พระงาม รองปลัด อบต.พระงาม ได้เข้ารับการฝึกอบรม - งานกิจการสภา ได้แก่ เลขานุการสภา อบต. พระงาม ได้เข้ารับการฝึกอบรม - หน่วยตรวจสอบภายใน ได้เข้ารับการฝึกอบรม - สำนักปลัด อบต.พระงาม ประกอบไปด้วยงานบริหารงานทั่วไป งานนโยบายและแผน งานการเจ้าหน้าที่ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และงานกฎหมายและคดี งานสวัสดิการสังคม ได้เข้ารับการฝึกอบรม - กองคลัง ได้แก่ งานการเงิน งานบัญชี พัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุได้เข้ารับการฝึกอบรม - กองช่าง ได้แก่ งานก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานประสานสาธารณสุขโรค งานผังเมือง ได้เข้ารับการฝึกอบรม 	<ul style="list-style-type: none"> ๒ โครงการ ๒ โครงการ ๐ โครงการ ๑ โครงการ ๖ โครงการ ๓ โครงการ ๑ โครงการ 	<p>ปัญหาอุปสรรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรยังไม่สามารถนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ๆ จากการฝึกอบรมเข้ามาประยุกต์ใช้ในกระบวนการได้ดีเท่าที่ควรและปัญหาบุคลากรขาดการนำความรู้ระเบียบกฎหมายใหม่ มาปรับใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงไป <p>ข้อเสนอแนะ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การแก้ปัญหาบุคลากรขาดความใส่ใจในการพัฒนาตนเอง คือหน่วยงานจะต้องมีการส่งเสริมมีการปรับทัศนคติให้ตัวบุคลากรมีความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง มีความอยากเรียนรู้ ต้องการพัฒนาสิ่งใหม่

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	การดำเนินการตามนโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๕	ผลการดำเนินงาน	สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล	ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
<p>๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention) ดำเนินการตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้ ๓.๑ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>อบต.พระงาม จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้ โดยดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้กับพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ครั้ง ต่อปี พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้กับพนักงานครู จำนวน ๒ ครั้งต่อปี พิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างให้กับลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ ครั้งต่อปี เลื่อนขั้นค่าตอบแทนให้กับพนักงานจ้าง จำนวน ๑ ครั้งต่อปี</p>	<p>พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้ ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนให้กับพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ จำนวน ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนให้กับพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ จำนวน ได้เลื่อนเงินเดือนให้กับพนักงานครู ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ จำนวน ได้เลื่อนเงินเดือนให้กับพนักงานครู ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ จำนวน ได้เลื่อนขั้นค่าจ้างให้กับลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ จำนวน ได้เลื่อนขั้นค่าจ้างให้กับลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ จำนวน ได้เลื่อนขั้นค่าตอบแทนให้กับพนักงานจ้าง จำนวน ๑ ครั้งต่อปี จำนวน</p>	<p>๑๖ คน ๑๔ คน ๑ คน ๑ คน ๑ คน ๑ คน ๔ คน</p>	<p>ปัญหาอุปสรรค - การเลื่อนขั้นเงินเดือน ใน ๑ ปี สามารถเลื่อนขั้นเงินเดือนให้กับพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ชั้น ได้ไม่เกิน ๒ คน/ปี แต่มีผู้ปฏิบัติงานได้ในระดับดีเด่นมากเกินกว่า ๒ คน ซึ่งเกินกว่าจำนวนโควตาที่กำหนด จึงทำให้พนักงานส่วนตำบลบางท่านที่ได้รับคะแนนประเมินอยู่ในดีเด่น บางท่านไม่พอใจที่ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนทั้งปี ๒ ชั้น</p> <p>ข้อเสนอแนะ - การพิจารณาความดีความชอบในแต่ละรอบ ผู้บังคับบัญชา และคณะกรรมการพิจารณาขั้นเงินเดือนควรพิจารณาและตัดสินใจอย่างรอบคอบ</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	การดำเนินการตามนโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๕	ผลการดำเนินงาน	สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล	ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
<p>๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรมและวินัยพนักงานส่วนตำบล</p> <p>ดำเนินการตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้</p> <p>๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>อบต.พระงาม ดำเนินการจัดทำคำสั่งแบ่งงาน และมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ให้กับพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างเหมาบริการ และ อปพร</p>	<p>พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้ปฏิบัติตามคำสั่งแบ่งงานที่ได้รับมอบหมาย โดยปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p> <p>มอบหมายงานให้กับพนักงานส่วนตำบล จำนวน</p> <p>มอบหมายงานให้กับพนักงานครู จำนวน</p> <p>มอบหมายงานให้กับลูกจ้างประจำ จำนวน</p> <p>มอบหมายงานให้กับพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน</p> <p>มอบหมายงานให้กับพนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวน</p> <p>มอบหมายงานให้กับอปพร. จำนวน</p>	<p>๑๗ คน</p> <p>๑ คน</p> <p>๑ คน</p> <p>๔ คน</p> <p>๗ คน</p> <p>๓ คน</p>	<p>ปัญหาอุปสรรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - การได้รับมอบหมายงานของแต่ละคนจะได้รับมอบหมายงานมากน้อยไม่เท่ากันเพราะผู้บังคับบัญชาเห็นว่าพนักงานมีศักยภาพในการทำงานไม่เท่ากัน ทำให้พนักงานบางคนที่ได้รับมอบหมายงานมาก มองว่ามีการแบ่งงานที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม <p>ข้อเสนอแนะ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ควรพิจารณามอบหมายงานให้เหมาะสมกับศักยภาพของพนักงาน และเฉลี่ยงานให้เท่าเทียมเป็นธรรม และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบงานร่วมกัน และผู้บังคับบัญชาควรกำกับ ติดตาม ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ