

รายงานสรุปผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
องค์การบริหารส่วนตำบลสระตะเคียน อำเภอลำลูกเกด จังหวัดน่าน

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระตะเคียน

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสระตะเคียน ที่ ๕๑๕/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๘ เพื่อปฏิบัติหน้าที่กำหนดแนวทางพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและร่วมกันกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยพิจารณาความเหมาะสมและกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาตำบล และเป็นกลไกติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลสระตะเคียน ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามระเบียบและข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่งมาปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (การสร้างความรู้ความเข้าใจในสายอาชีพ) การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์/กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ		ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ช่วงเวลา ที่ดำเนิน โครงการ	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
			ที่ได้รับ การจัดสรร(บาท)	ที่ใช้ จ่าย(บาท)					
๑	นโยบายด้านการวางแผนกำลังคนงานแผนอัตราจ้าง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)	วัตถุประสงค์ เพื่อวางแผน สนับสนุนให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดทำกรอบอัตราจ้างและการบริหารอัตราจ้างให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรมีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงาน รวมทั้งมีระบบประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง กลุ่มเป้าหมาย พนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น/อำนวยการท้องถิ่น/ประเภทวิชาการระดับชำนาญการ	-	-	๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนอัตราจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือน การปรับปรุงตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและการบริหารผลตอบแทน ๓. จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๔. จัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก	๑. จัดทำแผนอัตราจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) และได้ทบทวนปรับปรุง และโครงสร้างองค์กรระบบงานและกรอบอัตราจ้างให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลสระตะเคียน (รายละเอียดตามแผนอัตราจ้าง พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ๒. มีคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ระบบแท่ง) รายละเอียดตามคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ) ๓. มีคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ(Career Planning)รายละเอียดตามคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ)	๑ ต.ค. ๖๖ ถึง ๑ ก.ย. ๖๗	-	-

ที่	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ		ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ช่วงเวลา ที่ดำเนิน โครงการ	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอ แนะ
			ที่ได้รับการ จัดสรร(บาท)	ที่ใช้จ่าย (บาท)					
๒	การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อมาปฏิบัติงานตามภารกิจ	- เพื่อให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลสระตะเคียนตามโครงสร้างส่วนราชการและภารกิจขององค์กร - เพื่อให้ได้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่มีความรู้ความสามารถมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลังที่กำหนดไว้ และปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง กลุ่มเป้าหมาย - บุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ผ่านการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง	-	-	กำหนดงานในโครงสร้างส่วนราชการให้สอดคล้องกับภารกิจหลักและภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลสระตะเคียน พร้อมทั้งกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับงานที่กำหนดและดำเนินการสรรหาบุคคลมาปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) - ระดับความสำเร็จของการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน	องค์การบริหารส่วนตำบลสระตะเคียนได้ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างโยธาแทนพนักงานจ้างคนเดิมที่ลาออก และขอความเห็นชอบบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานจ้างต่อ ก.อบต.จ.นม. รายนายจักรพันธ์ ดีต่อ รายละเอียดตามเอกสารประกาศรับสมัครฯ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๗ โดยผู้ได้รับการเลือกสรรมีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑ ส.ค. ๒๗ ถึง ๓๐ พ.ย. ๖๗	-	-
๓	การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรงานบรรจุและแต่งตั้ง	- เพื่อให้ได้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่มีความรู้ความสามารถมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลังที่กำหนดไว้ และปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง กลุ่มเป้าหมาย - บุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ผ่านการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	-	-	- ระดับความสำเร็จในการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสระตะเคียน ได้ดำเนินการ ดังนี้ ๑. ประชาสัมพันธ์การรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่นเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างในแผนอัตรากำลัง ตามประกาศ อบต.สระตะเคียน ลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๗ ๒. ประชาสัมพันธ์การรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลสายแทนตำแหน่งที่ว่างและกรณีเกษียณอายุราชการ(รายละเอียดตามเอกสารที่แนบท้าย)	๑ ส.ค. ๒๗ ถึง ๓๐ พ.ย. ๖๗	-	-

ที่	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ		ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ช่วงเวลา ที่ดำเนิน โครงการ	ปัญหา อุปสรรค	ข้อ เสนอแนะ
			ที่ได้รับการ จัดสรร (บาท)	ที่ใช้จ่าย (บาท)					
๓	นโยบายด้านสวัสดิการ	เพื่อเสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนเก่งคนดีไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานตามความจำเป็น และเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรม เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่าง ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ	-	-	๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการทำงาน ๒. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านชื่อนามยให้มีความปลอดภัย ๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่งคนดีและคุณประโยชน์ให้องค์กร ๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการขององค์การบริหารส่วนตำบลสระตะเคียน ๕. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์	๑. จัดทำประกาศให้รางวัลพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น (จัดทำโครงการ ๕ ส. (Big Creening day)ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ ๓. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ทางเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระตะเคียน	๑ ต.ค. ๖๖ ถึง ๑ ก.ย. ๖๗	-	-
๔	นโยบายด้านการบริหาร	เพื่อบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของพันธกิจ การพัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน กลุ่มเป้าหมาย - พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสระตะเคียน ทุกระดับ	-	-	๑. กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาระดับต้น ๒. มีการจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงานและทิศทางที่วางไว้ ๓. มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ ๔. มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด	๑. มีการประชุมหัวหน้างานระดับผู้อำนวยการกองเพื่อเป็นการรายงานติดตามผลการปฏิบัติงาน และร่วมแก้ไขปัญหาอุปสรรค ตลอดจนร่วมให้ข้อเสนอแนะต่อการบริหารของหน่วยงานเป็นประจำ ๒. ทุกงานมีการประชุม เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานร่วมกัน ๓. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม ๔. ส่งเสริมมาตรการการมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	ตั้งแต่ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ถึง ๑ ต.ค. ๖๖ (มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)	-	-

ที่	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ		งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน	ช่วงเวลา ที่ดำเนินโครงการ	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
			ที่ได้รับการ จัดสรร (บาท)	ที่ใช้จ่าย (บาท)					
๔	นโยบายด้านการบริหาร (ต่อ)	เพื่อบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความเป็นของพันธกิจ การพัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> - พนักงานส่วนตำบล / ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสระตะเคียน ทุกระดับ	-	-	๕. มีการติดตามประเมินผลโดยการประชุมประจำเดือน และคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรค และปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยให้มีโครงสร้างส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบล (รายละเอียดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๖๕๙)	๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างและใช้องค์ความรู้ในกระบวนการทำงาน เพื่อให้บุคลากรพัฒนาทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุตามพันธกิจขององค์กรให้เกิดประโยชน์ประสิทธิภาพสูงสุด และมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง (รายละเอียดตามบันทึกรายงานการประชุมประจำเดือน)	๑ ต.ค. ๖๖ ถึง ๑ ก.ย. ๖๗	-	-
๕	นโยบายด้านการอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง	เพื่อบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความเป็นตามพันธกิจ พัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน พัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารกำลังคน โดยให้มีอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> - พนักงานส่วนตำบล / ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสระตะเคียน ทุกระดับ	-	-	จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายในโอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การกำหนดอัตรากำลังมากำหนดทักษะตามความรู้ความสามารถ	จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๖๕๙) และประกาศใช้ตามหัวเวลาที่กำหนด (รายละเอียดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๖๕๙)	๑ ต.ค. ๖๖ ถึง ๑ ก.ย. ๖๗	-	-

ที่	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ		ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ช่วงเวลา ดำเนินโครงการ	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
			ที่ได้รับการ จัดสรร (บาท)	ที่ใช้จ่าย (บาท)					
๖	นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้	สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการองค์ความรู้ <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> - พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสระตะเคียน ทุกระดับ	-	-	แผนการจัดการความรู้ (KM) Action Plan” ตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ๑. ส่งเสริมสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์ที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอด ๒. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการองค์ความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆขององค์กร และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑. จัดทำ “แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan” ๒. มีการถ่ายทอดความรู้ให้กับพนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง ในการ ประชุม ประจำเดือน	๑ ต.ค. ๖๖ ถึง ๑ ก.ย. ๖๗	-	-
๗	นโยบายด้านภาระงาน	เพื่อกำหนดภาระงานของทุกคนอย่างชัดเจน <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> - พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสระตะเคียน ทุกระดับ	-	-	คู่มือการปฏิบัติงานของส่วนราชการ ทุกกอง/ทุกงาน	บุคลากรมีการพัฒนา ศึกษา ทำความเข้าใจถึงภาระงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ โดยการจัดทำคำสั่งแบ่งงาน และการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลสระตะเคียน แยกเป็นส่วนราชการ และให้มีการทบทวนการปฏิบัติหน้าที่ในรอบการประเมิน หรือเมื่อมีภาระงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม (รายละเอียดตามคำสั่งแบ่งงานฯ)	๑ ต.ค. ๖๖ ถึง ๑ ก.ย. ๖๗ (ทบทวนการปฏิบัติงานทุก ๖ เดือน)	-	-
๘	นโยบายด้านระบบสารสนเทศ	เพื่อให้มีการปรับปรุงฐานข้อมูลให้ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> ประชาชนและผู้มาติดต่อขอรับบริการงานต่างๆของ อบต.	๓๐,๐๐๐ บาท	๘,๐๐๐ บาท	ให้ทุกงานใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์งานจากแหล่งข้อมูลเดียวกัน	การปรับปรุงฐานข้อมูลสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบลสระตะเคียน มีการประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์อย่างต่อเนื่อง (รายละเอียดตามเว็บไซต์ อบต. สระ ตะ เค ย น www.sratakien.go.th)	๑ ต.ค. ๖๖ ถึง ๑ ก.ย. ๖๗	-	-

ที่	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ		ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ช่วงเวลาที่ดำเนินโครงการ	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
			ที่ได้รับการจัดสรร (บาท)	ที่ใช้จ่าย (บาท)					
๙	นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องในหลักสูตรต่างๆที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> พนักงาน/ลูกจ้าง/พนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง	๗๕๐,๐๐๐	๕๗๗,๓๖๕	สนับสนุนส่งเสริมพัฒนาบุคลากรทั้งทางด้านทักษะวิชาการ และการอบรม ตามแผนพัฒนาบุคลากร	พนักงานส่วนตำบลสระตะเคียนได้เข้ารับการอบรมตามสายงานคิดเป็นร้อยละ (รายละเอียดตามรายงานการเข้ารับการอบรมของพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)	๑ ต.ค. ๖๖ ถึง ๑ ก.ย. ๖๗	-	-
๑๐	นโยบายด้านการเงินและงบประมาณ	เพื่อเป็นการจัดทำแผนการใช้เงินงบประมาณให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลสระตะเคียน	-	-	นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นระบบการบริหารและจัดการตามระบบบัญชี e-laasมาใช้	มีการมอบหมายให้บุคลากรที่มีส่วนร่วมรับผิดชอบและปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสโดยกองคลังดำเนินการจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานแล้วประชาสัมพันธ์ให้ทราบเป็นประจำ (ปรากฏตามข้อมูลในระบบ e-las)	๑ ต.ค. ๖๖ ถึง ๑ ก.ย. ๖๗	-	-
๑๑	นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรม	เพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบลสระตะเคียนใช้เป็นหลักการและแนวทางยึดถือและปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> - พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสระตะเคียน ทุกระดับ	๓๐,๐๐๐ บาท	๑๙,๗๗๐ บาท	จัดทำนโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบลสระตะเคียน	ดำเนินงานตามนโยบายฯ (รายละเอียดตามประมวลคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบลฯ และรายงานสรุปโครงการอบรมการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ในหัวข้อ -คุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕ - การป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน และเรียนรู้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ	๑ ต.ค. ๖๖ ถึง ๑ ก.ย. ๖๗	-	-

ปัญหาและอุปสรรคจากการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๗

จากการดำเนินการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสระตะเคียน ตลอดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ซึ่งงานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด อบต. ได้วางแผนในช่วงต้นปีงบประมาณ และดำเนินการตามแผนที่กำหนด ทั้งในส่วนของการบริหารทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลนั้นขอรายงานปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน แยกเป็นส่วนต่างๆ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑. ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง ด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นเพราะปัจจัยหลายอย่างที่เป็นปัญหาที่เกี่ยวข้อง เช่น การจัดทำแผนไม่ได้ประเมินถึงความต้องการกำลังบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบันและอนาคต โครงสร้างกรอบอัตรากำลังมีคุณสมบัติไม่ตรงกับงานและโครงสร้างที่ต้องการองค์กรใช้ระบบอุปถัมภ์ในการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรยังไม่ทั่วถึงทุกกลุ่มงานและไม่ต่อเนื่อง การประเมินที่ไม่เป็นไปตามเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่เสมอภาค เป็นต้น

๒. มีงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรที่จำกัด ทำให้เจ้าหน้าที่ไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม

๓. ปัญหาการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้ง ในตำแหน่งที่ว่างในแผนอัตรากำลัง เนื่องจากมีตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง แต่สรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งไม่ได้

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ส่วนราชการจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง โดยวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ เช่น ลักษณะงานที่ปฏิบัติของแต่ละตำแหน่งความต้องการบุคลากรซึ่งมีทักษะความรู้ ความสามารถตรงตามภารกิจของหน่วยงาน รวมทั้งระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของข้าราชการที่เหมาะสม เป็นไปตามคุณสมบัติหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนด

๒. หน่วยงานราชการควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ข้าราชการตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติราชการ โดยการให้ข้อมูลที่จำเป็นของหน่วยงาน ข้าราชการควรได้รับความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับองค์กรที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยหน่วยงานอาจมีการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร ให้มีการปลูกฝังการสร้างจิตสำนึกรักองค์กรให้แก่ข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติงานด้วยค่านึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นหลัก

๓. ควรตั้งงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรเพิ่ม เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ความสามารถตามหลักสูตรที่ต้องการ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาต่อไป

(ลงชื่อ) นางวิลาวัลย์ จันทร์บุญเรือง
(นางวิลาวัลย์ จันทร์บุญเรือง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ) นางวิลาวัลย์ จันทร์บุญเรือง
(นางวิลาวัลย์ จันทร์บุญเรือง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ รักษาการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ความเห็นปลัด อบต.

.....

.....
(ลงชื่อ) นายวีรชัย สงวนรัมย์

(นายวีรชัย สงวนรัมย์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสระตะเคียน

ความเห็นนายก อบต.

.....

.....
(ลงชื่อ) นายถวิล สุตรกระโทก

(นายถวิล สุตรกระโทก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระตะเคียน