



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ (สำนักงานปลัด) องค์การบริหารส่วนตำบลพังช้าง ๐๔๒-๑๖๑๐๓๘

ที่ สน.๗๓๕๐๑/-.....วันที่ ๘ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

เรียน นายกองดีการบริหารส่วนตำบลพังช้าง

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลพังช้าง ได้มีการจัดทำหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลพังช้าง โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์ ไว้ทั้งหมด ๕ ด้าน ดังนี้

๑. นโยบายการวางแผนอัตรากำลัง
๒. นโยบายการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
๓. นโยบายการพัฒนาบุคลากร
๔. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต
๕. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๖. นโยบายส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

จากการดำเนินการตามแผนการจัดทำนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ทั้งหมด ๖ ด้านนั้น ได้ดำเนินกิจกรรม/โครงการไปแล้ว ดังนี้

ด้านที่ ๑ การวางแผนอัตรากำลัง

- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ด้านที่ ๒ การสรรหา บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

- ประกาศหลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล
- ประกาศหลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

ด้านที่ ๓ การพัฒนาบุคลากร

- แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ด้านที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิต

- การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม ทำงานเป็นทีมมีการบูรณาการร่วมกัน
- โครงการกิจกรรม ๕ ส. (Big Cleaning Day) เพื่อสนับสนุนด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านที่ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติงาน

- หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบล ประจำปี ๒๕๖๓

ด้านที่ ๖ การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

- ประกาศ เรื่อง การส่งเสริมสร้างขวัญกำลังใจและการลงโทษแก่พนักงาน ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพังขว้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓
- แผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต

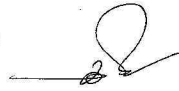
จากการวิเคราะห์และทำการสรุปผลดังกล่าวแล้วพบว่าประเด็นยุทธศาสตร์ทั้ง ๖ ด้าน การพัฒนาบุคลากรสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบลมีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันและเปลี่ยนข้อมูลความรู้และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ปรากฏว่ามีข้อจำกัดเรื่องงบประมาณ ในการจ่ายค่าหลักสูตรอบรมในแต่ละหลักสูตร จึงไม่สามารถเป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร และอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ก็ไม่พอกับภารกิจเนื่องมาจากอัตรารว่างของพนักงาน ด้วยสาเหตุมาจากการโอนย้ายเปลี่ยนตำแหน่งเพื่อความก้าวหน้าในสายงาน จึงทำให้ตำแหน่งสายงานประเภททั่วไปว่างหลายตำแหน่ง ฉะนั้นงานจึงไม่เสร็จตามที่วางไว้เพราะมีบุคลากรจำกัด

สำนักงานปลัดจึงได้นำเรื่องอัตรารว่างนี้เข้าที่ประชุมเพื่อหาแนวทางการปรับแผนการสรรหาบุคลากร จากเดิมสรรหาโดยให้ กสส.เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันซึ่งเป็นการขอใช้บัญชี แต่ตำแหน่งที่ขอไปนั้นบัญชีที่ กสส. ขึ้นบัญชีไว้ทั้งหมดไปไม่เพียงพอกับความต้องการ จากการประชุมของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีแนวคิดตรงกันว่าเราควรจะสรรหาโดยวิธีการรับโอนย้าย เพื่อความรวดเร็วและป้องกันปัญหาในการขอใช้บัญชีซึ่งอาจจะทำให้ไม่เพียงพอในครั้งต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

(ลงชื่อ)



(นางสุวรรณี แมนพetch)
นักทรัพยากรบุคคล

(ลงชื่อ)

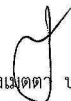


(นางธัญลินี วงศ์ริลา)

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคมรักษาราชการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัด อบต.

(ลงชื่อ)



(นางเมตตา บุญวัฒน์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพังขว้าง

ความเห็นของนายก อบต.

.....
.....

(ลงชื่อ)

(นางเมตตา บุญวัฒน์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพังขว้าง