



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ โทร. / โทรสาร ๐-๗๖๔๔-๒๐๖๘

ที่ พง ๗๒๑๐๑/ ๑๐๘

วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ ได้จัดทำนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ นั้น

ในการนี้ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ ขอรายงานให้ทราบว่าได้ดำเนินงานตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เสร็จเรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาววิราภรณ์ วิถี)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(นายจิรวุฒิ ประเสริฐสุข)

หัวหน้าสำนักปลัด

(นางสาวนิตยา สุตชู)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ

-ทราบ

(นายไพโรจน์ ช่วยชนะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ



การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

สำนักปลัด

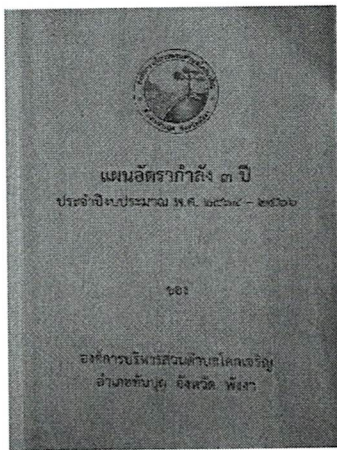
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ อำเภอทับปุด จังหวัดพังงา



การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง(การวางแผนกำลังคน)

๑.๑ ดำเนินการบริหารอัตรากำลังวางแผนกำลังคนเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากร



การบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและมีเพียงพอตลอดจนมีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกส่วนราชการภายในองค์กร

๒. นโยบายด้านการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร

๒.๑ ดำเนินการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่างเพื่อบรรจุและแต่งตั้งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยได้ผู้มาดำรงตำแหน่ง ดังนี้

- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ) จำนวน ๑ อัตรา
- คนงานประจำรถขยะ จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ อัตรา

๒.๒ ดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างด้วยการประกาศรับโอน โดยมี ตำแหน่งดังนี้

- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมระดับต้น)
- ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

๒.๓ ดำเนินการร้องขอให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ดำเนินการสอบแข่งขันในตำแหน่งที่ว่างเพื่อมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

- เจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา

๓. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๓.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญมีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานส่วนตำบล โดยยึดระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ตามหลักเกณฑ์และระเบียบที่เกี่ยวข้องด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม

๓.๒ ประเมินด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน และผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการ จำนวน ๒ ราย

๓.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญมีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานครู โดยยึดหลักการปฏิบัติหน้าที่ที่เหมาะสมและปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ตามหลักเกณฑ์และระเบียบที่เกี่ยวข้องด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม

๓.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญมีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานจ้าง โดยยึดหลักผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการทำงาน ตามหลักเกณฑ์และระเบียบที่เกี่ยวข้องด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม

๓.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ มีการประกาศมาตรการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะเพื่อแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

๔. นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากร

๔.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ มีประกาศเจตนารมณ์นโยบายการป้องกันการทุจริต เพื่อปลูกฝังค่านิยมทัศนคติให้บุคลากรในองค์กรและบุคลากรได้มีความรู้ ความสามารถ ยึดหลัก คุณธรรม จริยธรรม และน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต ตลอดจนมุ่งมั่นต่อต้านและเฝ้าระวังการทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบ โดยมีการเฝ้าระวังอย่างรัดกุมและใช้มาตรการการลงโทษขั้นสูงกับผู้ทุจริตคอร์รัปชัน และผู้ที่เกี่ยวข้อง

๔.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ ได้มีการประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการ เพื่อเพื่อกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท โดยให้มีกลไกระบบในการบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ ทั้งนี้การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

๕. นโยบายด้านการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญจะดำเนินการจัดทำโครงการเชิดชูเกียรติพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ และให้บริการประชาชนดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๔ โดยมีแผนในการจัดทำโครงการในช่วงเดือน กันยายน ๒๕๖๔ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ เป็นการยกย่อง เชิดชูเกียรติพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น

๖. นโยบายด้านการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพ

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญได้มีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรทุกตำแหน่งอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากรเหล่านี้นำความรู้กลับมาปฏิบัติงานราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในปี ๒๕๖๔ ได้มีพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม สรุปได้ดังนี้

๑. นางสาวนิตยา สูดชู ตำแหน่ง ปลัดอบต.	จำนวน ๑ โครงการ
๒. นายพิสิทธิ์ เฟ่งบุญ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง	จำนวน ๑ โครงการ
๓. นางสุฤตา นวลแก้ว ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง	จำนวน ๒ โครงการ
๔. นายจิรวุฒิ ประเสริฐสุข ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด	จำนวน ๑ โครงการ
๕. นางสาวสุพัสชญ์ เกื้อทองสัน ตำแหน่ง นักวิชาการเงินฯ	จำนวน ๑ โครงการ
๖. นางสาววิราภรณ์ วิถี ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลฯ	จำนวน ๑ โครงการ
๗. นางสาวมนัสวี สนใจ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนฯ	จำนวน ๑ โครงการ
๘. นายกฤตภาส ปานแก้ว ตำแหน่ง นิติกร	จำนวน ๒ โครงการ
๙. นางสาวสุพิศ หอมหวล ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน	จำนวน ๑ โครงการ
๑๐. นายถาวร เทพณรงค์ ตำแหน่ง จพง.ป้องกันฯ	จำนวน ๑ โครงการ
๑๑. นายสุประวัติ อยู่พัฒน์ ตำแหน่ง จพง.ธุรการ	จำนวน ๒ โครงการ
๑๒. นางชุติมา ทรายอ่อน ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน ๑ โครงการ
๑๓. นางสาวเพ็ญมาศ เครือจันทร์ ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา	จำนวน ๑ โครงการ

จะเห็นได้ว่าพนักงานส่วนตำบลแต่ละรายมีจำนวนครั้งที่เข้าร่วมโครงการที่ค่อนข้างน้อย สืบเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (โควิด ๒๐๑๙)

๗. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๗.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ ได้จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานส่วนตำบล เพื่อต้องการให้พนักงานส่วนตำบลได้มีความรู้ความเข้าใจเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของตนเอง

๗.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญได้ดำเนินการประเมินด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านคุณภาพการ ปฏิบัติงาน และผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้มี หรือ เลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการ จำนวน ๒ ราย

๘. นโยบายด้านการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร

๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญได้จัดทำ โครงการตรวจสุขภาพประจำปีพนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบและประเมินสภาวะสุขภาพของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง และเพื่อกระตุ้นให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้เฝ้าระวังปัญหาสุขภาพของตน

๘.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญได้จัดกิจกรรมทำความสะอาด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทำความสะอาดและฆ่าเชื้อโรคต่าง ๆ ภายในสำนักงานและเพื่อเป็นการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (โควิด ๒๐๑๙) ซึ่งจัดขึ้นทุกวันพุธของสัปดาห์ผลการจัดกิจกรรมก็สำเร็จลุล่วงด้วยดี

๘.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ ได้จัดทำคำสั่งแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ในการตรวจวัดไข้ประจำวันเพื่อตรวจวัดไข้ให้กับ ผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงาน และผู้มาติดต่อราชการเพื่อเป็นการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (โควิด ๒๐๑๙)

๙. นโยบายด้านการพัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

๙.๑ มีระบบการทำงานที่มีความยืดหยุ่น เป็นธรรม และส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ภายในองค์กร

๙.๒ มีหลักเกณฑ์และวิธีการหรือมาตรฐานการประเมินสมรรถนะประจำตำแหน่งที่นำเชื่อถือ และโปร่งใส สามารถนำผลประเมินมาใช้ประกอบการวางแผนการพัฒนาบุคคล

๙.๓ มีการสำรวจการเป็นองค์กรแห่งความผูกพัน และนำไปสู่กิจกรรมกลไกและกระบวนการต่าง ๆ ที่จะทำให้ข้าราชการและพนักงานมีความสุขมากขึ้น

ผลการวิเคราะห์การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากร

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญจะดำเนินการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมและอิทธิพลต่าง ๆ ภายในองค์กรเพื่อจะได้ทราบถึงศักยภาพ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ที่องค์กรมี ดังนี้

จุดแข็ง

๑. โครงสร้างองค์กรมีการกำหนดอย่างชัดเจน
๒. มีหลักเกณฑ์และวิธีการหรือมาตรฐานการประเมินสมรรถนะประจำตำแหน่งที่น่าเชื่อถือ และโปร่งใส สามารถนำผลประเมินมาใช้ประกอบการวางแผนการพัฒนารายบุคคล
๓. บุคลากรทุกคนตั้งใจทำงานและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
๔. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนางานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

จุดอ่อน

๑. มีการปรับโครงสร้างบ่อย
๒. ขั้นตอนการทำงานซับซ้อนหลายขั้นตอน
๓. มีข้อจำกัดเรื่องงบประมาณ
๔. บุคลากรมีไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับปริมาณงาน

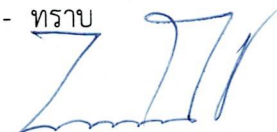
โอกาส

๑. นโยบายผู้บริหารเอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร
๒. มีองค์กรพัฒนาบุคลากรโดยตรง คือ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๓. มีเครือข่ายการทำงานครอบคลุมเนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีทั่วประเทศ

อุปสรรค

๑. การกำหนดกรอบอัตรากำลังอยู่ภายใต้ระเบียบวงเงินค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร
๒. ระเบียบข้อกฎหมายปรับปรุงบ่อยทำให้ขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน
๓. นโยบายการลดจำนวนคนในภาครัฐ

- ทราบ



(นายไพโรจน์ ช่วยชนะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ