

สรุปผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์

อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร

คํานา

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์ ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๕ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การบริหารงาน ทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร .ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง .ศ. ๒๕๖๒ รับรอง การกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้อง กับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (integrity and Transparency Assessment:ITA)

องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์ นางสาวเอื้องฟ้า นวลมี ตำแหน่ง นายกองคํการบริหาร ส่วนตำบลถ้ำสิงห์ ให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการนํานโยบายการบริหารทรัพยากร บุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ไปปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของนโยบายดังกล่าว

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
(เดือน ตุลาคม ๒๕๖๔ – กันยายน ๒๕๖๕)

องค์การบริหารส่วนตำบลลำสิงห์ ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งเป็นไปตามกฎ
ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่การสรรหา การพัฒนา การรักษาไว้ และการใช้ประโยชน์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

นโยบาย	เป้าหมาย	แนวทางการปฏิบัติ	ผลการดำเนินงานตามนโยบาย	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑.ด้านการสรรหา	สรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถตามหลักเกณฑ์ เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ ของ อปท	๑.การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อ ใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบ อัตรากำลังที่รองรับ ต่อภารกิจของ อบต.บางน้ำจืด ๒.การสรรหาข้าราชการตำแหน่งสาย งานที่ว่าง และสายปฏิบัติที่ว่าง โดย วิธีการ ย้าย โอน การจัดเลือก ให้ ดำเนินการตามประกาศหลักเกณฑ์ที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดชุมพรกำหนด ๓.การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง โดยยึดหลักสมรรถนะความเท่าเทียมใน โอกาสและประโยชน์ของทางราชการ เป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการที่ได้ มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส เพื่อ รองรับตรวจสอบแนวทางการบริหาร จัดการกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้ เป็นไปตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดชุมพรกำหนด ๔.การดำเนินการสรรหาข้าราชการและ พนักงานจ้างให้แต่งตั้งคณะกรรมการ สรรหาและดำเนินการตามระเบียบและ ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัด ชุมพรกำหนด	-ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิม (ฉบับ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ -รับโอนพนักงานส่วนตำบลจำนวน ๑ ตำแหน่ง จำแนก รongปลัด อบต.(นัก บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) -ประกาศรับสมัครพนักงานจ้างในระบบ เปิด จำนวน ๒ ตำแหน่ง ดังนี้ ๑.ผู้ดูแลเด็ก ๒.คนงานทั่วไป -จัดทำคำสั่งและแต่งตั้งคณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่ในการดำเนินการสรรหา และเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง	ไม่มี -บางตำแหน่งไม่มีผู้ประสงค์ ขอโอน(ย้าย) มาเป็นระยะ เวลานาน สรรหาได้พนักงานจ้าง ที่ขาด ความรู้ ทักษะไม่มี ความสามารถหรือต่ำกว่า มาตรฐานที่กำหนดไว้	ไม่มี -ควรพิจารณาหาวิธีการ ดำเนินการสรรหา -คณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ ในการดำเนินการสรรหา ควร ประเมินความสามารถให้ ละเอียดรอบคอบ ไม่มี

นโยบาย	เป้าหมาย	แนวทางการปฏิบัติ	ผลการดำเนินงานตามนโยบาย	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๒.ด้านการพัฒนา	การพัฒนาความรู้ความสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	<p>๑.จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ และตามความจำเป็น ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน</p> <p>๒.จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ให้เป็นผู้มืออาชีพ</p> <p>๓.จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพรกำหนด</p>	<p>-ใช้แผนพัฒนาบุคลากรฉบับเดิม (ฉบับประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยพิจารณาให้พนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงาน ตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>-อนุญาต/อนุมัติให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง เข้าร่วมอบรมโครงการ/หลักสูตรต่างๆ (๕๕.๒๓%)</p> <p>-ประเมินพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบการประเมินครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด</p>	<p>ไม่มี</p> <p>-บุคลากรไม่เข้าใจระบบประเมินและเกณฑ์การประเมิน</p>	<p>ไม่มี</p> <p>-ควรศึกษาจากคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>

นโยบาย	เป้าหมาย	แนวทางการปฏิบัติ	ผลการดำเนินงานตามนโยบาย	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๓.ด้านการรักษาไว้	การรักษา จูงใจ ดึงดูด และสร้างความรักองค์กรให้เกิดขึ้น	<p>๑. ดำเนินการให้ได้รับสวัสดิการต่างๆ ตามที่ระเบียบกำหนด</p> <p>๒. ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ และพนักงานจ้างทุกคน พร้อมทั้งการให้ความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานส่วนตำบล การเลื่อนขั้นเงินเดือนครู การเลื่อนค่าตอบแทน พนักงานจ้างตามภารกิจ และการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างทั่วไป เป็นไปด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม ปราศจากการกีดกันแก่ง หรือใช้อคติในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และหากมีข้าราชการ พนักงานจ้างร้องเรียนหรือขอความเป็นธรรมให้รับดำเนินการด้วยความยุติธรรม</p>	<p>-การเบิกเงินค่าสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรของพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ราย</p> <p>-การเบิกค่าเช่าบ้านพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ ราย</p> <p>-ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล/เลื่อนเงินเดือนพนักงานครู และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง</p>	ไม่มี	ไม่มี
๔.ด้านการใช้ประโยชน์	บุคลากรขององค์กรต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ	๑.ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปตามระเบียบที่กำหนด เป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หากมีการกระทำผิด ให้ดำเนินการตามระเบียบวินัย หลักเกณฑ์	-ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย	ไม่มี	ไม่มี

นโยบาย	เป้าหมาย	แนวทางการปฏิบัติ	ผลการดำเนินงานตามนโยบาย	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
		<p>๒.การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการ ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้ยึดหลักความรู้ความสามารถ สมรรถนะ ให้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล</p>	<p>-ดำเนินการพิจารณาเลื่อนระดับ และแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น จำนวน ๑ ราย ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ เป็นตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาชำนาญการ</p>	<p>ไม่มี</p>	<p>ไม่มี</p>