



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ โทร. ๐-๗๓๕๓-๐๙๕๐
ที่ นธ ๗๓๗๐๑/- ลงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่

๑.เรื่องเดิม

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ อำเภอตากใบ จังหวัดนราธิวาส ได้จัดทำนโยบายกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้เป็นองค์กรที่มีความรู้และมีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่นให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน โดยการกำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ มิติ ประกอบด้วย

- ๑.ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
- ๒.ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๓.ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๔.ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๕.คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

บัดนี้ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด ได้ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการที่กำหนดไว้ทั้ง ๕ มิติ จึงขอรายงานการดำเนินการตามนโยบายกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวเกวลิณ วัชรถาวร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าส่วน/ผอ.กอง

ทวช

(ลงชื่อ)

(นางพัชรินทร์ จันทสังข์)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่

ททช

(ลงชื่อ)

(นายอิลเลียม อารง)

ผู้อำนวยการกองช่าง รก. ปลัด อบต.ศาลาใหม่

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่

ททช

(ลงชื่อ)

(นายศุภนรินทร์ สื่อนิ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗
องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ อำเภอตากใบ จังหวัดนราธิวาส

๑.นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ในการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการและนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภทและระดับตำแหน่งเสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พิจารณา ๒. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดจำนวน/ตำแหน่งเพื่อหรือลดจำนวน/ตำแหน่งเสนอคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส เช่น การปรับปรุงตำแหน่งที่สูงขึ้น, การขอเพิ่มอัตรากำลัง ข้าราชการ/พนักงานจ้าง , การปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗	<u>ปัญหา อุปสรรค</u> - ตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่าง เนื่องจากการสรรหาโดยการรับโอน (ย้าย) จะต้องดำเนินการภายใน ๖๐ วัน หากพ้นกำหนดจะต้องดำเนินการสอบคัดเลือกซึ่งเป็นอำนาจของคณะกรรมการกลาง <u>ข้อเสนอแนะ</u> -

๒.นโยบายด้านการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
การสรรหาคนเก่งและคนดี - การพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ ราชการอย่างเป็นธรรม มีความเสมอภาค และสามารถ ตรวจสอบได้	มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ อย่างเป็นธรรม มีความเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗	<u>ปัญหา อุปสรรค</u> - <u>ข้อเสนอแนะ</u> -

๓.นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
การบรรจุและแต่งตั้ง บุคลากร - การรับบรรจุและ แต่งตั้งบุคคลเข้ารับ ราชการ - การรับโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น - การสรรหาพนักงาน จ้าง	๑.มีการปฏิบัติการสรรหาตาม วิธีและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการ พนักงานองค์การบริหารส่วน ตำบลจังหวัดกำหนด ๒.สรรหาพนักงานองค์การ บริหารส่วนตำบลตามกรอบ แต่งตั้ง ตามระเบียบ/ประกาศ/ มติ ก.อบต.จ. ๓.สรรหาพนักงานจ้างได้ตาม กรอบอัตรากำลัง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗	<u>ปัญหา อุปสรรค</u> - การสอบบรรจุ จากส่วนกลาง ทำให้ บางตำแหน่งขาดแคลน ไม่สามารถบรรจุและ แต่งตั้งได้ตามแผน อัตรากำลัง <u>ข้อเสนอแนะ</u> - พัฒนาบุคลากร ที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ และสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มศักยภาพ

๔.นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
การประเมินผล การปฏิบัติงาน	๑.ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการเพื่อประเมินผลการ ปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้น เงินเดือนของข้าราชการ/เลื่อน ค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง ๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ แต่ละตำแหน่ง แต่ละกอง/ ส่วนราชการเพื่อกำหนดเป็น เงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคล ที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และเป็นเงื่อนไขในการ กำหนด ระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น ๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถ จำแนกความแตกต่างและจัดลำดับ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้ อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและ พัฒนาคุณภาพของข้าราชการ ในแต่ละตำแหน่งและเป็นการ ส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจ พนักงานองค์การบริหารส่วน ตำบลให้ปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถและแข่งขันกันด้วย ผลงาน	ไม่ใช่ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗	<u>ปัญหา อุปสรรค</u> - ในบางตำแหน่งที่ว่าง จึงต้องเกลี้ยการะงานให้กับ บุคลากรตำแหน่งอื่น รับผิดชอบด้วย ทำให้บาง ตำแหน่งมีการะงานเพิ่มขึ้น จากมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง <u>ข้อเสนอแนะ</u> - การประเมินผล การปฏิบัติงานรายบุคคล ผลักดันให้บรรลุเป้าหมาย ในระดับองค์กร ให้มีแนวทาง รองรับหรือบทลงโทษ ตามระเบียบแบบแผน ของทางราชการ ในกรณี ที่บุคลากรที่ไม่ผ่าน การประเมินผลการปฏิบัติ ราชการประจำปี เช่น ส่งไป อบรมเพิ่มประสิทธิภาพ เงินเดือนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อ สัญญาจ้างสำหรับสำหรับ พนักงานจ้าง

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง
องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ อำเภอดงบัง จังหวัดนครราชสีมา

๑. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัด

ประเภท	กรอบอัตรา	มีนครอง	อัตรว่าง	หมายเหตุ
พนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบล	๓๐	๑๙	๑๑	
ลูกจ้างประจำ	๗	๗	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๕	๕	-	
พนักงานจ้างทั่วไป	๒๔	๒๔	-	
รวม	๕๙	๔๘	๑๑	

๒. พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างในสังกัด

ประเภท	กรอบอัตรา	มีนครอง	อัตรว่าง	หมายเหตุ
พนักงานครู	๘	๑	๗	
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓	๓	-	
พนักงานจ้างทั่วไป	๔	๓	๑	
รวม	๑๕	๗	๘	

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗