



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลพะแสง
เรื่อง ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลพะแสง ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๑- พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๖ อันเป็นการรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment)

องค์การบริหารส่วนตำบลพะแสง โดย นายสันติย์ วิเศษ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพะแสง ได้ให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยตระหนักเสมอว่า "บุคลากร" คือ "หัวใจสำคัญของความสำเร็จขององค์กร" โดยผลักดันและนํานโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและบังเกิดผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ของนโยบายดังกล่าว เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมบัญญัติแห่งประเทศไทย และหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

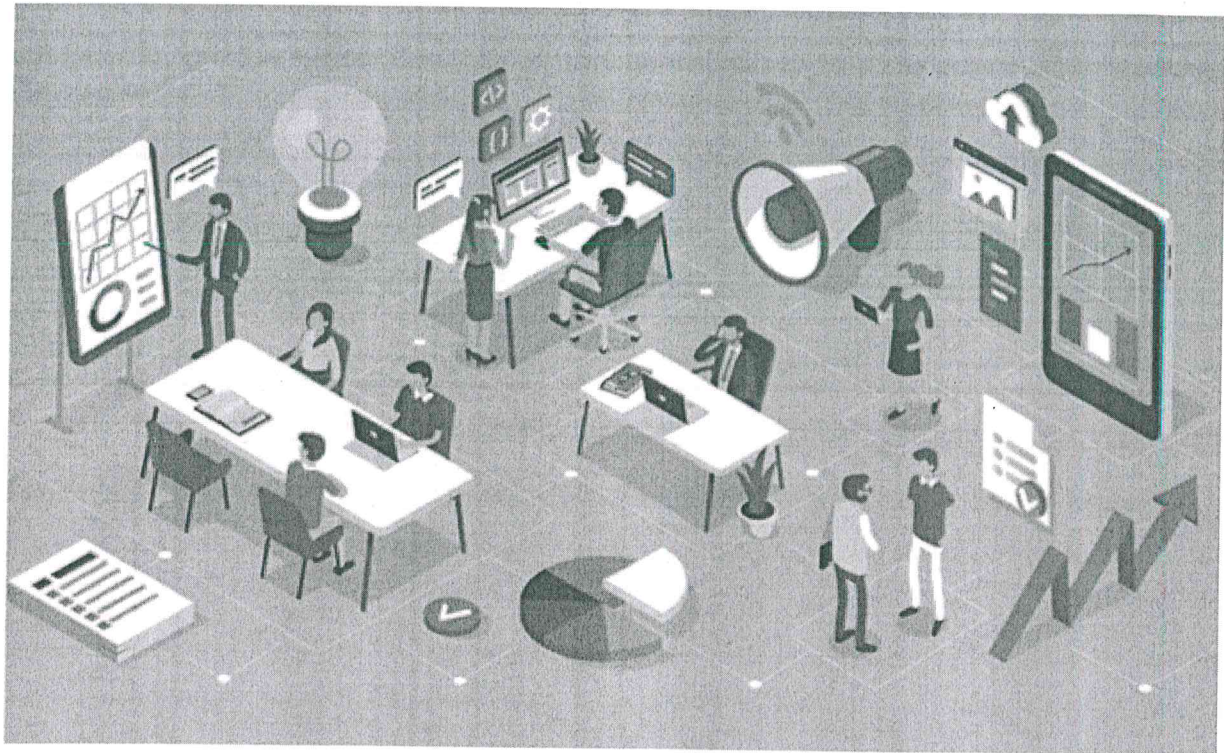
ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสันติย์ วิเศษ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพะแสง



รายงานผล
การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลพะแสง
อำเภอบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลพะแสง อำเภอบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

องค์การบริหารส่วนตำบลพะแสง ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง ที่รองรับต่อการกิจที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๑.๒ จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ ต้องประกาศทาง เว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลพะแสง และประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่น

ผลการดำเนินงาน ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลพะแสง ดำเนินการวางแผนกำลังคน สรรหาคน ตามคุณลักษณะ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเลือกสรรบุคคลที่เป็นคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหาร ส่วนตำบล ดังนี้

๑.๑ ดำเนินการสรรหา โดยการรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล มาแทนในกรอบอัตรากำลัง ที่ว่าง และสรรหาพนักงานจ้างในตำแหน่งที่กำหนดเพิ่มและตำแหน่งที่ว่าง

๑.๒ ประกาศรับสมัครสอบ เพื่อการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างตามภารกิจ และทาง เว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลพะแสง และประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่น

๒. ด้านการพัฒนา

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและ ความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในหน่วยงาน

๒.๓ จัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละ ตำแหน่ง

๒.๓ ส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานจ้างพัฒนาตนเอง

ผลการดำเนินงาน ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลพะแสง ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคคล เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ แต่ละตำแหน่ง ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ให้มีผลการปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์ที่สูง ตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ จน บรรลุเป้าประสงค์นโยบายขององค์กรและระดับชาติ ตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และดำเนินการตามแผนฯให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน

๒.๒ ดำเนินการจัดอบรมตามโครงการอบรมพัฒนาศักยภาพองค์กร ให้กับผู้บริหาร สมาชิก
สภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลพะแสง

๒.๓ ส่งบุคลากรฝึกอบรมตามสายงาน

๓. ด้านการรักษาไว้

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำและดำเนินสำรวจความต้องการของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงานและผู้บริหาร
เพื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไข

๓.๒ กำหนดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงานผ่านกิจกรรมต่างๆ

๓.๓ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน (ระบบฐานข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ)

๓.๔ จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร ที่เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านต่างๆ

๓.๕ จัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรตามที่ระเบียบกำหนด

๓.๖ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการข้าราชการ และพนักงานจ้างเป็นไปตาม
หลักเกณฑ์ที่กำหนด พร้อมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทนต้องดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบที่กำหนด
และให้เป็นธรรมแก่บุคลากรทุกคน

๓.๗ ควบคุมการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และระยะเวลาที่
กำหนด

ผลการดำเนินงาน ดังนี้

๓.๑ สำรวจความต้องการของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงานและผู้บริหาร

๓.๒ จัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน เช่น กิจกรรมวันขึ้นปีใหม่
การรับประทานอาหารร่วมกัน

๓.๓ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน

๓.๔ กิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น ประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมินผลการ
ปฏิบัติงานระดับดีเด่น บุคคลผู้มีคุณธรรม จริยธรรม

๓.๕ จัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร

๓.๖ มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถ
ตรวจสอบได้

๓.๗ ต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และระยะเวลาที่ กำหนด ได้แก่

- พนักงานจ้างทั่วไป ๓ ตำแหน่ง

- พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๑ ตำแหน่ง

๔. ด้านการใช้ประโยชน์

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ
รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ขอบังคับ
องค์การบริหารส่วนตำบลพะแสง ว่าด้วยจรรยาข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลพะแสง ประกาศ
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของ
พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงาน
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพะแสง ทราบโดยเร็ว

๔.๒ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ ให้ยึดความรู้
ความสามารถและประโยชน์ต่อองค์กรเป็นหลักในการคัดเลือก

[illegible]

- ทางโทรศัพท์ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลพะแสง โทร ๐ ๗๗๒๗ ๐๕๓๔
- ทางไปรษณีย์ เป็นหนังสือร้องเรียนถึง นายกององค์การบริหารส่วนตำบลพะแสง โดยตรง ตามที่อยู่ขององค์การบริหารส่วนตำบลพะแสง
- ทาง เว็บไซต์ องค์การบริหารส่วนตำบลพะแสง ที่ www.pasang.go.th แบนเนอร์ “ช่องทางการร้องเรียนการบริหารทรัพยากรบุคคล”
- ทางเฟสบุ๊ค (Facebook) องค์การบริหารส่วนตำบลพะแสง
- กล้องรับฟังความคิดเห็น

๑. ปัญหาโครงสร้างส่วนราชการที่ไม่คล่องตัว โครงสร้างการบริหารงานในปัจจุบันไม่มีความ ยืดหยุ่น ขาดความคล่องตัว ทำให้การบริหารยึดติดกับกรอบตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดเป็นหลัก ส่งผลให้การ บริหารไม่สอดคล้องกับกระแสความเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างทันการณ์

๓. กระบวนการสรรหาที่ไม่เป็นธรรม เลือกสรรบุคลากรตามนโยบายของผู้บริหาร จึงได้คนที่ไม่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน

๕. การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ได้ยึดจากปริมาณงาน ความรู้ความสามารถเป็นหลัก ไม่มี ความยุติธรรม ไม่ใช้ระบบคุณธรรมแต่ใช้ระบบอุปถัมภ์แทน

๑. โครงสร้างการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ควรมีเพียงองค์กรเดียว เพื่อให้เกิดความเป็น เอกภาพในการ กำหนดมาตรฐาน และมีมาตรฐานการปฏิบัติเดียวกัน เพื่อให้กระบวนการบริหารบริหารงาน บุคคลท้องถิ่นเป็นไป อย่างเป็นธรรม มีความคล่องตัว

๒. ระบบการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ควรอยู่ในรูปแบบของคณะกรรมการ แทนการให้อำนาจแก่ผู้บริหารเพียงผู้เดียว เพื่อเป็นการถ่วงดุลอำนาจ

๓. กระบวนการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ควรจัดทำแผนบุคลากรให้มีความเหมาะสมตาม ภารกิจและ เป้าหมายขององค์กร เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนได้

๔. การเลือกสรรบุคลากรต้องยึดหลักคุณธรรมและดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตรงกับตำแหน่งงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดของทางราชการ

๕. ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ประเมินทั้ง ในเชิงประจักษ์เป็นรูปธรรม และพิจารณาจากความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงาน และมีหลักเกณฑ์ในการ ประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม

๖. ความส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองโดยการเปิดโอกาสให้ได้รับการฝึกอบรมตาม หลักสูตรของแต่ละตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ทนต่อ เหตุการณ์