



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน
เรื่อง รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ได้ประกาศนโยบายกลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ลงวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๕ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เป็นไปตาม พระราชบัญญัติระเบียบ การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ , พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ , พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน อันเป็นการรองรับ การกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการ ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment)

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน โดยนายเสกศรณ กาโห ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ได้ให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยตระหนักเสมอว่า "บุคลากร" คือ "หัวใจสำคัญของความสำเร็จ ขององค์กร" โดยการผลักดันและนํานโยบายกลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ไปปฏิบัติอย่างเป็น รูปธรรมและบังเกิดผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ของนโยบายดังกล่าว เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว และสอดคล้องกับ ความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายเสกศรณ กาโห)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน



รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ส่วนที่ ๑ การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ , พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ , พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน อันเป็นการรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment)

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน โดยนายเสกสรรณ กาโห ตำแหน่ง นายกององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยตระหนักเสมอว่า "บุคลากร" คือ "หัวใจสำคัญของความสำเร็จขององค์กร" จึงกำหนดนโยบายกลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ได้ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment) เมล็ดพันธุ์ที่ดี ย่อมเจริญเติบโตเป็นต้นไม้ที่มีคุณภาพได้ฉับไวด การคัดเลือกที่มีระบบและมี มาตรฐานย่อมนำคนดีและมีคุณภาพมาสู่องค์กร ฉะนั้นนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน โดยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จึงดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคน แสวงหากคน ตามคุณลักษณะตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยมุ่งสรรหาบุคลากรด้วยระบบการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพ และเป็นธรรมเพื่อให้ได้บุคลากรที่เป็นทั้ง "คนเก่ง" และ "คนดี" มีคุณภาพสูงและซื่อสัตย์ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

๑.๑ แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.จัดทำแผนอัตรากำลังสามปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูนที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งนโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายกระทรวงมหาดไทย นโยบายกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และแผนการปฏิรูปประเทศ และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๒.ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

๓.การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการและรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ต้องประกาศทางป้ายประชาสัมพันธ์ ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน , ทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน (www.lumphoon.go.th) และแจ้งข่าว ประชาสัมพันธ์ไปยังอำเภอบ้านนาสาร และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงของบุคคลทั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

/๔. แต่งตั้ง...

๔. แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรเป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๑.๒ ผลการดำเนินงาน ดังนี้

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

๒. ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

๑) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑ สังกัดสำนักปลัด

๒) เจ้าพนักงานธุรการ เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑ สังกัดสำนักปลัด

๓) นักวิชาการสาธารณสุข เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑ สังกัดสำนักปลัด

๓. ดำเนินการสรรหาและการเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๖ อัตรา

๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา คือ

- ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา สังกัดสำนักปลัด
- ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข สังกัดสำนักปลัด
- ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) สังกัดสำนักปลัด

๒) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๓ อัตรา คือ

- ตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ สังกัดกองช่าง

๔. ประชาสัมพันธ์การสรรหาและการเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง โดยช่องทาง ต่าง ๆ

๑) ป้ายประชาสัมพันธ์ ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

๒) เว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน (www.Lumphoon.go.th)

๓) ทำหนังสือแจ้งประชาสัมพันธ์ไปยังอำเภอบ้านนาสาร และองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นอื่น ในเขตพื้นที่อำเภอบ้านนาสาร

๕. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง และแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ในการดำเนินการสรรหาและการเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา

๒) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๓ อัตรา

๒. ด้านการพัฒนา (Development) การพัฒนาบุคลากรเป็นการลงทุนเพื่อสร้างรายได้เปรียบในการปฏิบัติภารกิจขององค์กรระยะยาว บุคลากรทุกคนและทุกระดับจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง ทั้งในด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะเฉพาะของงานในตำแหน่ง ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล ตามความเหมาะสมของหน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากร รวมถึงความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในยุคดิจิทัล การสร้างจิตสำนึกในเรื่องคุณภาพการให้บริการและความเอาใจใส่ต่อลูกค้า ประชาชนผู้รับบริการ

/ให้กับ...

ให้กับบุคลากรทุกคน โดยเน้นการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้มีความสัมพันธ์ และสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ในขณะเดียวกันก็สร้างความมั่นคงและความผูกพันทางใจให้มีความรักองค์กร ตลอดจนความมั่นใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน โดยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อให้เป็นผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนา ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อให้สามารถรองรับต่อภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งนโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายกระทรวงมหาดไทย นโยบายกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๑ แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑. จัดทำและดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงาน ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงความเหมาะสมและสถานะทางการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

๒. รายงานผลการติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ประจำปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง ภายในวันที่ ๓๐ ธันวาคมของปีงบประมาณถัดไป เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

๓. ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล

๔. จัดให้มีการประเมินพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

๒.๒ ผลการดำเนินงาน ดังนี้

๑. จัดทำและดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๒. รายงานผลการติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๓. อนุญาต/อนุมัติให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เข้าร่วมการฝึกอบรมโครงการ/หลักสูตรต่าง ๆ ดังนี้

๑. นายเฉลิมวุฒิ มุสิกกุล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน เข้าร่วมประชุมพัฒนาศักยภาพบุคลากรเครือข่ายหน่วยบริการการแพทย์ฉุกเฉิน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ ในวันที่พุธที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องทิวลิป ๑ โรงแรมนิภาการ์เด้น อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

๒. นายเฉลิมวุฒิ มุสิกกุล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน และนายศุภวัฒน์ ศิริเพ็ชร์ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน เข้าร่วมโครงการแก้ไขปัญหาการทุจริตในพื้นที่ กิจกรรม : การแก้ไขปัญหาการทุจริตในพื้นที่ (สำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดสุราษฎร์ธานี)

ในวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. ณ โรงแรมบรรจงบุรี อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

๓.นายสิทธิวัชร ธารทองสกุล ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “หลักสูตรการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกองทุนหลักประกันสุขภาพงาน Long Term Care (LTC) การบันทึกข้อมูลโปรแกรมการบริหารจัดการกองทุน (กปท.) ใหม่ และโปรแกรม LTC” ในระหว่างวันที่ ๑๑ - ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ณ โรงแรมบุรีศรีภู คอนเวนชัน เซ็นเตอร์ หาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

๔.นายพรไชย รियाพันธ์ ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง วินัยและการกระทำความผิดทางละเมิดของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐ ในระหว่างวันที่ ๑๕ - ๑๗ กันยายน ๒๕๖๕ ณ โรงแรมแก้ว สมุย รีสอร์ท อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

๕.นายพรไชย รियाพันธ์ ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล / นายไพศาล พุ่มทิม ตำแหน่ง นิติกรชำนาญการ และนายเฉลิมวุฒิ มุสิกกุล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน เข้าร่วมประชุม “โครงการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุราษฎร์ธานี ประจำปี ๒๕๖๕” ระหว่างวันที่ ๒๒ - ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรมวังใต้ อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

๖.นายนิรันดร์ วัฒนมากบุญ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เข้าร่วมโครงการอบรมหลักสูตร “ฐานอำนาจทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น” รุ่นที่ ๓ วันที่ ๑๕ - ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรมเค พาร์ค อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

๗. นางเพ็ญนัชชา วีระกุล ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ / นางพชรอร มลิวัลย์ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน /นางสาวสวรรรยา บุญยพิจิตร ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี /นางสาวศรัญญา ยุเหล็ก ตำแหน่ง คณงาน เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมการบันทึกบัญชี และการปฏิบัติงานในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e-LAAS) ตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐ และนโยบายการบัญชีภาครัฐ ประจำปี ๒๕๖๔ รุ่นที่ ๕๒ กำหนดการอบรมระหว่างวันที่ ๑๕ - ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๕ ณ ห้องธนบุรีฮอลล์ โรงแรมริเวอร์ไซด์ กรุงเทพฯ

๘.นางบุบผา เสนา ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ / นางรัชณี แก้วสุขสี ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ / นางสาวจิระนันท์ ทองแกมแก้ว ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ / นางสาวกาญจนา ชูเพชร ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ / นางมาลี นवलเศรษฐ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) / นางสาวณาทยาณี พัฒสังวาล ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก เข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพครูผู้ดูแลเด็ก จังหวัดสุราษฎร์ธานี ระหว่างวันที่ ๑๗ - ๑๘ กันยายน ๒๕๖๕ ณ ห้องแกรนด์บอลรูม โรงแรมแก้วสมุย รีสอร์ท อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

๙.นางสาวกรกมล รอดพิสดาร ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาชำนาญการ / นางสาววนิดา นะประสม ตำแหน่ง คณงาน เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมการบันทึกบัญชีของโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐ ประจำปี ๒๕๖๕ รุ่นที่ ๖ ในระหว่างวันที่ ๓ - ๕ สิงหาคม ๒๕๖๕ ณ ห้องธนบุรีฮอลล์ โรงแรมริเวอร์ไซด์ กรุงเทพฯ

๑๐.นางสาวนวลจันทร์ ไชยยศ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ ถอดรหัสการตั้งงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามรูปแบบการจำแนกงบประมาณใหม่ เพื่อป้องกันข้อผิดพลาด สำหรับผู้จัดทำงบประมาณและผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงบทบาทและอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารท้องถิ่น และสภาท้องถิ่นในการจัดทำและพิจารณางบประมาณ ตามระเบียบกฎหมายและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ” ระหว่างวันที่ ๓ - ๕ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๕ ณ โรงแรมโดมอนต์ พลาซ่า อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

๑๑.นางอุษา เกษเพชร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง / นางสาวศรีัญญา ยุเหล็ก ตำแหน่ง คณงาน / นางสาววรัณดา รักชาติ ตำแหน่ง คณงาน เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การจัดทำแผนที่ ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินด้วยโปรแกรมประยุกต์ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ (LTAX GIS) และโปรแกรมแผนที่ภาษี และทรัพย์สิน (LTAX ๓๐๐๐) รุ่นที่ ๙ ระหว่างวันที่ ๒๓ - ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรมลี การ์เดนส์ พลาซ่า หาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

๔ ประเมินพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบการประเมินครั้งที่ ๑ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) และรอบการประเมินครั้งที่ ๒ (ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention) สิ่งสำคัญในการรักษา จูงใจ ดึงดูด และสร้างความรักองค์กร ให้เกิดขึ้นนั้น องค์กรบริหารส่วนตำบลลำพูน โดยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องวางแผนกลยุทธ์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรประจำปี จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผล การปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ที่มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management และยกย่อง ชมเชย บุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

๓.๑ แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑. สรรวจปัจจัยความพึงพอใจ ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรประจำปี
๒. ประเมินความพึงพอใจต่อความพึงพอใจ ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรประจำปี

๓. กำหนดให้การจัดโครงการ/กิจกรรม เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีที่ดีของบุคลากรภายในองค์กร เช่น การแข่งขันกีฬาภายในหน่วยงาน การรับประทานอาหารกลางวันร่วมกัน เป็นต้น

๔. ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๕. จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ในแต่ละรอบการประเมินเพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๖. ดำเนินการเร่งรัดการขอรับสวัสดิการให้บุคลากรตามที่ระเบียบกำหนด

๗. ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์กรบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด พร้อมทั้งควบคุมการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์กรบริหารส่วนตำบล และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง เป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด หากมีพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์กรบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวม และรับนำเสนอนายกององค์กรบริหารส่วนตำบลลำพูน พิจารณาโดยด่วน

๘. ควบคุมการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และระยะเวลาที่กำหนด

๓.๒ ผลการดำเนินงาน ดังนี้

๑. ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๒. ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างผู้มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบการประเมินครั้งที่ ๑ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) และรอบการประเมินครั้งที่ ๒ (ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบ การประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๓. ดำเนินการเร่งรัดการขอรับสวัสดิการให้บุคลากรตามที่ระเบียบกำหนด

๔. ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์กรบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบการประเมินครั้งที่ ๑ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) และรอบการประเมินครั้งที่ ๒ (ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด พร้อมทั้งควบคุมการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์กรบริหารส่วนตำบล และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบการประเมินครั้งที่ ๑ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖) และรอบการประเมินครั้งที่ ๒ (ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) เป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด

๕. ควบคุมการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และระยะเวลาที่กำหนด จำนวน ๑๑ ราย ประกอบด้วย

- | | | | |
|--|-------|---|-----|
| - ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | จำนวน | ๑ | ราย |
| - ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข | จำนวน | ๑ | ราย |

/ตำแหน่ง...

- | | | | |
|--|-------|---|-----|
| - ตำแหน่ง คนงาน สังกัด สำนักปลัด | จำนวน | ๔ | ราย |
| - ตำแหน่ง คนงาน สังกัด กองคลัง | จำนวน | ๑ | ราย |
| - ตำแหน่ง คนงาน สังกัด กองช่าง | จำนวน | ๑ | ราย |
| - ตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ สังกัด กองช่าง | จำนวน | ๓ | ราย |

๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization) องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน โดยทุกหน่วยงานต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ่มแจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๑ แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑. ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ - ๒๕๖๘ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานนายองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูนทราบ โดยเร็ว

๒. การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ และยึดถือความรู้ ความสามารถ และประโยชน์สูงสุดที่องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน จะได้รับเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก

๓. จัดทำช่องทางการร้องเรียนในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

๔.๒ ผลการดำเนินงาน ดังนี้

๑. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ - ๒๕๖๘ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิด หรือทุจริตให้รายงานนายองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูนทราบ โดยเร็ว

๒. แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลให้ดำรง ตำแหน่ง สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ และยึดถือความรู้ ความสามารถ และประโยชน์สูงสุดที่องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูนจะได้รับ เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก

๓. จัดทำช่องทางการร้องเรียนในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

ดังนี้

๑) ทางโทรศัพท์ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน หมายเลข ๐ ๗๗๔๕ ๐๓๗๖

ในวันและเวลาราชการ

๒) ทางโทรสาร สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน หมายเลข ๐ ๗๗๔๕ ๐๓๗๖

ในวันและเวลาราชการ

๓) งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

๔) ทางไปรษณีย์ เป็นหนังสือร้องเรียนถึง นายองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

โดยตรงตามที่อยู่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

/๕) เร็บไซค์...

- ๕) เว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ที่ www.lumphoon.co.th แบนเนอร์
"ศูนย์รับเรื่องร้องเรียนการทุจริต องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน"
- ๖) ทาง facebook : <https://www.facebook.com/อบต.ลำพูน-สุราษฎร์ธานี>
- ๗) ทาง e-mail : Lumphoon๘๘@gmail.com

ส่วนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วและสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลถือเป็นเรื่องสำคัญและมีความเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ปัญหาโครงสร้างส่วนราชการที่ไม่คล่องตัว โครงสร้างการบริหารงานในปัจจุบันไม่มีความยืดหยุ่นขาดความคล่องตัว ทำให้การบริหารยึดติดกับกรอบตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดเป็นหลัก ส่งผลให้การบริหารไม่สอดคล้องกับกระแสความเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างทันการณ์

๒. การบริหารงานบุคคลที่ให้อำนาจผู้บริหารท้องถิ่นคนเดียว ทำให้ผู้บริหารท้องถิ่นใช้อำนาจได้ตามอำเภอใจตามความต้องการของผู้บริหารท้องถิ่น ไม่เป็นไปตามระบบคุณธรรม แต่กลับใช้ระบบอุปถัมภ์ ส่งผลให้ท้องถิ่นได้บุคคลไม่มีคุณภาพ ไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้ได้

๓. กระบวนการสรรหาที่ไม่เป็นธรรม เลือกสรรบุคลากรตามนโยบายของผู้บริหาร จึงได้คนที่ไม่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน

๔. สวัสดิการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าจ้างไม่เป็นไปตามระบบความรู้ความสามารถ แต่เป็นระบบโควตา และการกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทนไม่ทันต่อสถานการณ์ ไม่ทันต่อภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน

๕. การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ได้ยึดจากปริมาณงาน ความรู้ ความสามารถเป็นหลัก ไม่มีความยุติธรรม ไม่ใช้ระบบคุณธรรมแต่ใช้ระบบอุปถัมภ์แทน

๒. ข้อเสนอการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. โครงสร้างการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ควรมีเพียงองค์กรเดียว เพื่อให้เกิดความเป็นเอกภาพในการกำหนดมาตรฐาน และมีมาตรฐานการปฏิบัติเดียวกัน เพื่อให้กระบวนการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น เป็นไปอย่างเป็นธรรม มีความคล่องตัว

๒. ระบบการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ควรอยู่ในรูปแบบของคณะกรรมการ แทนการให้อำนาจแก่ผู้บริหารเพียงผู้เดียว เพื่อเป็นการถ่วงดุลอำนาจ

๓. กระบวนการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ควรจัดทำแผนบุคลากรให้มีความเหมาะสมตามภารกิจและเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาความเดือดร้อน และความต้องการของประชาชนได้

๔. การเลือกสรรบุคลากรต้องยึดหลักคุณธรรม และดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตรงกับตำแหน่งงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดของทางราชการ

๕. ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามระเบียบแบบแผนของทางราชการประเมินทั้งในเชิงประจักษ์เป็นรูปธรรม และพิจารณาจากความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงาน และมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม

๖. ความส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองโดยการเปิดโอกาสให้ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรของแต่ละตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ทันต่อเหตุการณ์

๓. ทิศทาง...

๓. ทิศทาง และแนวทางการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล กรอบแนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลสู่การปฏิบัติ มีดังต่อไปนี้

๑. การพัฒนาระบบและรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๑) ส่งเสริมให้ส่วนราชการมีการวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลเอง โดยมีเป้าหมายที่สอดคล้องกับแผนการกระจายอำนาจภายใต้กรอบมาตรฐาน แต่ต้องอยู่ภายใต้กรอบวงเงินร้อยละ ๔๐

(๒) ส่งเสริมและปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลให้เป็นระบบเปิดมากขึ้น ให้โอกาสบุคลากรในการโอน ย้าย สับเปลี่ยนบุคลากรกันได้ โดยไม่กระทบต่อหน้าที่ความรับผิดชอบหรือภารกิจที่ต้องปฏิบัติ

๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้ได้รับความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อประโยชน์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการพัฒนาบุคลากรจะต้องดำเนินการทุกระยะ ตั้งแต่ก่อนการเข้าทำงานระหว่างการทำงาน

(๒) กำหนด และพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม โดยการสำรวจความต้องการฝึกอบรม และพัฒนาของบุคลากร เพื่อกำหนดกลุ่มเป้าหมาย หลักสูตร แนวทางการฝึกอบรม การติดตามประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนาตลอดจนจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

(๑) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนา และนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน

(๒) ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาการจัดการ และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กร

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์ต่อพ่วง ระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เป็นต้น