



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน
เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗)
องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เป็นไปตาม พระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ , พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ , พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน อันเป็นการรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment)

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน โดยนายเสกศรณ กาโห ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ได้ให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยตระหนักเสมอว่า "บุคลากร" คือ "หัวใจสำคัญของความสำเร็จขององค์กร" โดยการผลักดันและนำนโยบายกลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและบังเกิดผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ของนโยบายดังกล่าว เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายเสกศรณ กาโห)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน



รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗)

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี
(แนบท้ายประกาศรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ลงวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๗)

ประเด็นนโยบาย	แนวทางการปฏิบัติ	ผลการดำเนินงาน รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	งบประมาณ
๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลังสามปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อการจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งนโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายกระทรวงมหาดไทย นโยบายกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และแผนการปฏิรูปประเทศ และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)	- ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน	-
	๑.๒ ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย	- ดำเนินการขอใช้บัญชีกับ กสธ. เพื่อบรรจุแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้ ๑) นักวิชาการตรวจสอบภายใน เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๑๒-๒๐๕-๐๐๑ สังกัดหน่วยตรวจสอบภายใน ๒) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๔-๒๐๕-๐๐๑ สังกัดกองคลัง ๓) นายช่างโยธา เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ สังกัดกองช่าง - ดำเนินการรายงานการสรรหาตำแหน่งผู้บริหารที่ว่าง เพื่อให้ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. ดำเนินการสรรหา จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้ ๑) นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง/ต้น เลขที่ตำแหน่ง ๖๗-๓-๐๐-๑๐๑๐๑-๐๐๑ สังกัด อบต.ลำพูน	-

ประเด็นนโยบาย	แนวทางการปฏิบัติ	ผลการดำเนินงาน รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	งบประมาณ
๑. ด้านการสรรหา (Recruitment) (ต่อ)	<p>๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการและรับสมัครบุคคลเพื่อ เลือกลงรับเป็นพนักงานจ้างต้องประกาศทางป้ายประชาสัมพันธ์ ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน , ทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน (www.lumphoon.go.th) และแจ้งข่าว ประชาสัมพันธ์ไปยังอำเภอบ้านนาสาร และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงของบุคคลทั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรเป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน</p>	<p>- ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๔ อัตรา</p> <p>๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา คือ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ สังกัดสำนักปลัด - ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า สังกัดกองช่าง <p>๒) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา คือ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ตำแหน่ง คนงาน สังกัดสำนักปลัด - ตำแหน่ง คนงาน สังกัดกองช่าง <p>- ดำเนินการประชาสัมพันธ์การสรรหาและการเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง โดยช่องทาง ต่าง ๆ</p> <p>๑) ป้ายประชาสัมพันธ์ ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน</p> <p>๒) เว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน(www.lumphoon.go.th)</p> <p>๓) ทำหนังสือแจ้งประชาสัมพันธ์ไปยัง ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี , อำเภอบ้านนาสาร , จัดหาหนังสือหัวตีสู่ราษฎร์ธานี และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในเขตพื้นที่อำเภอบ้านนาสาร</p> <p>แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง และแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ในการดำเนินการสรรหาและการเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้</p> <p>๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา</p> <p>๒) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา</p>	-

ประเด็นนโยบาย	แนวทางการปฏิบัติ	ผลการดำเนินงาน รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	งบประมาณ
๒. ด้านการพัฒนา (Development) (ต่อ)	<p>๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงาน ทั้งนี้ ได้คำนึงถึงความเหมาะสมและสถานะทางองค์กรคลังของการบริหารส่วนตำบลลำพูน</p> <p>๒.๒ รายงานผลการติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ประจำปีงบประมาณและ ๑ ครั้งภายในวันที่ ๓๐ ธันวาคมของปีงบประมาณถัดไป เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา</p> <p>๒.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล</p>	<p>- ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน</p> <p>- ยังไม่ได้ดำเนินการ</p> <p>- มีการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน โดยการพิจารณาอนุญาตส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้า ดังนี้</p> <p>๑. นายไพศาล พุ่มทิม ตำแหน่งนิติกร</p> <p>๒. นางสาวนวลจันทร์ ไชยยศ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>- ดำเนินการฝึกอบรมโครงการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและมีคุณธรรม สำหรับผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ในวันพุธที่ ๒๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เวลา ๐๘.๓๐ – ๑๖.๓๐ น. ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน ๔๐ ราย</p>	<p>-</p> <p>-</p> <p>ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗</p> <p>สำนักปลัด ๒๔๕,๐๐๐ บาท กองคลัง ๗๐,๐๐๐ บาท กองช่าง ๑๐,๐๐๐ บาท</p> <p>ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗</p> <p>สำนักปลัด ๙,๙๐๐ บาท</p>

ประเด็นนโยบาย	แนวทางปฏิบัติ	ผลการดำเนินงาน รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	งบประมาณ
๒. ด้านการพัฒนา (Development) (ต่อ)	๒.๔ จัดให้มีการประเมินพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างตามเกณฑ์ มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่คณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนตำบลกำหนด	- ดำเนินการประเมินพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหาร ส่วนตำบล และพนักงานจ้างประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗) และ ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่คณะกรรมการ กลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด	-
๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention)	๓.๑ สำรวจปัจจัยความผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจใน การทำงานของบุคลากรประจำปี	- ยังไม่ได้ดำเนินการ	-
	๓.๒ ประเมินความพึงพอใจต่อความผูกพัน ความพึงพอใจ และ แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรประจำปี	- ยังไม่ได้ดำเนินการ	-
	๓.๓ กำหนดให้การจัดโครงการ/กิจกรรม เพื่อเชื่อม ความสัมพันธ์และความสามัคคีที่ดีของบุคลากรภายในองค์กร เช่น การแข่งขันกีฬาภายในหน่วยงาน การรับประทานอาหาร กลางวันร่วมกัน เป็นต้น	- กิจกรรมจัดงานวันขึ้นปีใหม่ พ.ศ.๒๕๖๗ เพื่อแลกเปลี่ยนของขวัญ และมอบรางวัลให้กับคณะผู้บริหาร/พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง - กิจกรรมรับประทานอาหารกลางวันร่วมกัน - กิจกรรมจิตอาสาเพื่อพัฒนาโรงเรียน ชุมชน และสิ่งแวดล้อม	-
	๓.๔ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์บริการข้อมูล บุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย	- ดำเนินการปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์บริการข้อมูล บุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย	-
	๓.๕ จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น ประกาศรายชื่อก พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้มีผลการประเมินผลการ ปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ในแต่ละรอบการประเมินเพื่อเป็นการ ยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานใน รอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น	- ประกาศรายชื่อกพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างผู้มีผลการ ประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ รอบการประเมินครั้งที่ ๑ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗) เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้ พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบ การประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น	-

ประเด็นนโยบาย	แนวทางการปฏิบัติ	ผลการดำเนินงาน รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	งบประมาณ
๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention) (ต่อ)	๓.๖ ดำเนินการเร่งรัดการขอรับสวัสดิการให้บุคลากรตามที่ระเบียบกำหนด	-ดำเนินการเร่งรัดการขอรับสวัสดิการให้บุคลากรตามที่ระเบียบกำหนด อาทิเช่น ๑.เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร ๒.เงินค่าเช่าบ้าน ๓.เงินค่ารักษาพยาบาล (กรณีส่งรอกจ่ายค่ารักษาพยาบาลไปก่อน)	ตามข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ สำนักปลัด -เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร ๕๐,๐๐๐ บาท -เงินค่าเช่าบ้าน ๓๕๐,๐๐๐ บาท กองคลัง -เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร ๒๔๘,๒๐๐ บาท -เงินค่าเช่าบ้าน ๗๐,๐๐๐ บาท กองช่าง -เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร ๒๕,๐๐๐ บาท -เงินค่าเช่าบ้าน ๔๘,๐๐๐ บาท
	๓.๗ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด พร้อมทั้งควบคุมการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง เป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด หากมีพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและรับนำเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน พิจารณาโดยด่วน	-ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รอบการประเมินครั้งที่ ๑ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนด พร้อมทั้งควบคุมการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รอบการประเมินครั้งที่ ๑ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๗) ให้เป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด	-

ประเด็นนโยบาย	แนวทางการปฏิบัติ	ผลการดำเนินงาน รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	งบประมาณ
๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention) (ต่อ)	๓.๘ ควบคุมการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และระยะเวลาที่กำหนด	<p>ดำเนินการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และระยะเวลาที่กำหนด จำนวน ๑๔ ราย ประกอบด้วย</p> <p>ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ ราย - ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๑ ราย - ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ช่วย จำนวน ๑ ราย - ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๒ ราย - ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ ราย - ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ ราย - ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ ราย <p>ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - ตำแหน่ง คนงาน สังกัดสำนักปลัด จำนวน ๓ ราย - ตำแหน่ง คนงานประจําารขยะ สังกัดสำนักปลัด จำนวน ๓ ราย 	-

ประเด็นนโยบาย	แนวทางกาปฏิบัติ	ผลการดำเนินงาน รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	งบประมาณ
๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)	<p>๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ - ๒๕๖๘ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานกององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูนทราบโดยเร็ว</p> <p>๔.๒ การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ และยึดถือความรู้ ความสามารถ และประโยชน์สูงสุดที่องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน จะได้รับเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก</p>	<p>ผู้บังคับบัญชาดำเนินการมอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ประกอบด้วย</p> <p>๑.คำสั่ง อบต.ลำพูน ที่ ๗/๒๕๖๗ เรื่องการแบ่งงานและมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ภายในสำนักปลัด และหน่วยตรวจสอบภายในองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน</p> <p>-ดำเนินการพิจารณาแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นจำนวน ๑ ราย ดังนี้</p> <p>๑.นางพชรอร มลิวัลย์ ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงานให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน</p>	-

ประเด็นนโยบาย	แนวทางการปฏิบัติ	ผลการดำเนินงาน รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	งบประมาณ
๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization) (ต่อ)	๔.๓ จัดทำช่องทางร้องเรียนในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน	<p>-ดำเนินการจัดทำช่องทางร้องเรียนในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ดังนี้</p> <p>๑) ทางโทรศัพท์ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน หมายเลข ๐ ๗๗๔๕ ๐๓๗๖ ในวันและเวลาราชการ</p> <p>๒) ทางโทรสาร สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน หมายเลข ๐ ๗๗๔๕ ๐๓๗๖ ในวันและเวลาราชการ</p> <p>๓) งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน</p> <p>๔) ทางไปรษณีย์ เป็นหนังสือร้องเรียนถึง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน โดยตรงตามที่อยู่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน</p> <p>๕) เว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ที่ www.lumphoon.co.th</p> <p>แบบเนอร์ "ศูนย์รับเรื่องร้องเรียนการทุจริต องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน"</p> <p>๖) ทาง facebook : https://www.facebook.com/อบต.ลำพูน</p> <p>สุราษฎร์ธานี</p> <p>๗) ทาง e-mail : Lumphoon๔๕๔@gmail.com</p>	-

ส่วนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วและสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลถือเป็นเรื่องสำคัญและมีความเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ปัญหาโครงสร้างส่วนราชการที่ไม่คล่องตัว โครงสร้างการบริหารงานในปัจจุบันไม่มีความยืดหยุ่น ขาดความคล่องตัว 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 เพื่อให้กระบวนการบริหารบริหารงานบุคคลท้องถิ่นเป็นไปอย่างเป็นธรรม มีความคล่องตัว

๒. ระบบการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ควรอยู่ในรูปแบบของคณะกรรมการ แทนการให้อำนาจแก่ผู้บริหารเพียงผู้เดียว เพื่อเป็นการถ่วงดุลอำนาจ

๓. กระบวนการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ควรจัดทำแผนบุคลากรให้มีความเหมาะสมตามภารกิจและเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาความเดือดร้อน และความต้องการของประชาชนได้

๔. การเลือกสรรบุคลากรต้องยึดหลักคุณธรรม และดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตรงกับตำแหน่งงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดของทางราชการ

๕. ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ประเมินทั้งในเชิงประจักษ์เป็นรูปธรรม และพิจารณาจากความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงาน และมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม

๖. ความส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองโดยการเปิดโอกาสให้ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรของแต่ละตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ทันต่อเหตุการณ์

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 และนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน

(๒) ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาการจัดการและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กร

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์ต่อพ่วง ระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เป็นต้น