

**รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลหาดส้มแป้น อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔**

องค์การบริหารส่วนตำบลหาดส้มแป้น อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังคน การสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ การบริหารผลการปฏิบัติงาน การบริหารและพัฒนาบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน การสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร โดยมีรายละเอียด ดังนี้

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๑. ด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง	๑. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหาดส้มแป้น พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔	ดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างและปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดโครงสร้างหน่วย ตรวจสอบภายใน และกำหนดตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๒. ด้านการสรรหาและคัดเลือก	๑. รับสมัครบุคคลเพื่อบรรจุ แต่งตั้งเป็นพนักงานจ้าง	ดำเนินการรับสมัครบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ตามกรอบอัตรากำลังที่ว่าง -ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ ได้แก่ นายเฉลิมวุฒิ สุวรรณโชค -ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ ได้แก่ นางสาวกัญญาลักษณ์ ถิ่นวงษ์ญวน
	๒. จัดทำประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่ว่างตามกรอบอัตรากำลัง	ประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่ว่างตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ได้แก่ นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. ตามแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกำหนด
๓. การบริหารผลการปฏิบัติงาน	๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม เสมอภาค ตรวจสอบได้	ดำเนินการจัดทำแบบประเมินตัวชี้วัดข้อตกลงการปฏิบัติราชการ โดยมีผู้บังคับบัญชา กำกับ ดูแล ติดตาม รวมถึงคณะกรรมการกลั่นกรอง ผลการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ให้ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ อย่างเป็นธรรม เสมอภาค ตามประกาศหลักเกณฑ์ ก.อบต. ที่กำหนด
	๒. ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	มีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้พนักงานทุกคนทราบ

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๔. ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นใน ระบบฯ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และ เป็นปัจจุบัน	ข้อมูลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง พนักงานครู (HR) ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน
๕. ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน	๑. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้นเสมอ	สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความน่าอยู่ปลอดภัย
	๒. ดำเนินการขอเงินบำนาญให้กับพนักงานครูที่เกษียณอายุราชการ	พนักงานครูได้รับเงินบำนาญ และเงินช่วยเหลือค่าครองชีพ พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๔๘
	๓. เบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้กับพนักงานส่วนตำบล	การเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลเป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ แก้ไขถึง ๒๕๔๙
	๔. เบิกจ่ายเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรให้กับผู้มีสิทธิ	การเบิกจ่ายเงินช่วยเหลือบุตรเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ แก้ไขถึง ๒๕๔๙
	๕. เบิกจ่ายเงินค่าเช่าบ้านของผู้มีสิทธิ	การเบิกจ่ายค่าเช่าบ้านเป็นไปด้วยความถูกต้องตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ แก้ไขถึง ๒๕๕๙
๖. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร	๑. จัดอุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร	พนักงานส่วนตำบล มีความสะดวกในการปฏิบัติงาน และพึงพอใจต่อการให้บริการประชาชน
	๒. จัดกิจกรรม ๕ ส. กิจกรรม Big Cleaning Day, จิตอาสา	พนักงานทุกคนร่วมมือกันจัดทำกิจกรรมและบรรยากาศในการทำงานมีความเหมาะสม สะอาด ประชาชนพึงพอใจ

นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๖. ด้านการสร้าง ความสัมพันธ์และผูกพัน ภายในองค์กร	๓. ประชุมพนักงานส่วนตำบลเป็น ประจำอย่างต่อเนื่อง	พนักงานส่วนตำบลรับทราบแนวทางการ ทำงาน และมีการพูดคุยปรึกษาหารือกัน และบรรยากาศในการปฏิบัติมีความราบรื่น
	๔. ร่วมกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม และ การสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติ หน้าที่จากหน่วยงาน ปปช.	พนักงานส่วนตำบลมีความรู้ความตระหนัก ถึงการปฏิบัติงานด้วยความความโปร่งใส ตรวจสอบได้

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. ด้านการสรรหาและคัดเลือก

ตามแผนอัตรากำลัง ยังมีอัตราตำแหน่งที่ว่างอยู่ในตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย นักวิชาการเงินและบัญชี นายช่างโยธา โดยได้ขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นไปแล้วหลายปี แต่ยังไม่ได้รับการจัดสรรเนื่องจากกรมฯ ยังไม่ได้ดำเนินการเปิดสอบ จึงทำขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ควรจัดให้มีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ ให้บุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของท้องถิ่นทุกแห่ง
๒. ควรกำหนดให้ผู้บรรจุเข้ารับราชการใหม่ มีกำหนดไม่ให้ย้ายก่อน ๓ ปี แทน ๒ ปี เพราะเมื่อบรรจุแล้ว มักจะโอน (ย้าย) กลับภูมิลำเนา ทำให้ขาดอัตรากำลังคนในการทำงาน

งานบริหารงานบุคคล

พฤศจิกายน ๒๕๖๔