

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า โทร. ๐-๒๐๑๗-๗๓๙๑ ต่อ ๑๐๒
ที่ ปท ๗๔๗๐๑/๒๕๖๕ วันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้าให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า และได้ดำเนินการตามนโยบายดังกล่าวซึ่งเป็นไปตามกฎระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง โดยมีกลยุทธ์ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นการรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) นั้น

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า จึงได้จัดทำรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อสรุปภาพรวมในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ).....

(นางทิพวรรณ ภูแก้ว)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ).....

(นายศิริพงษ์ อยู่หนูสิงห์)

หัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ).....

(นางสาวอุษณีย์ วงศ์บางขวด)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

(ลงชื่อ).....

(นายพรชัย ไชยกุล)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า

ทราบ

(ลงชื่อ).....

(นายอนุกุล เกาะโพธิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/ แผนดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑.) นโยบายด้านการวางแผนกำลังคน	เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงการสร้างระบบงาน การจัดการรอบอัตรากำลังและการบริหารให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของสายงาน มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร	อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการและภาพรวมในองค์กร ไม่มีตำแหน่งว่าง ในกรอบอัตรากำลัง การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐	<ul style="list-style-type: none"> - ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) (ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง) ส่วนราชการ อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการตามประกาศ ก.อบต. กำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ทั่วไป และพนักงานจ้างสอดคล้องกับปริมาณงาน อำนาจหน้าที่ - การประกาศรับโอนพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น เพื่อมาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง (กรณีเกษียณอายุราชการ หรือกรณีว่างใหม่) 	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นการวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณปัจจุบัน และเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน ภารกิจถ่ายโอนจากส่วนกลางปฏิบัติงานเร่งด่วนตามหนังสือสั่งการ - เป็นการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งว่างสายงานผู้บริหารมีข้อจำกัดในเรื่องของระยะเวลาในการรับโอนตามหนังสือสั่งการ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเมื่อมีตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่างต้องดำเนินการสรรหาภายใน ๖๐ วัน หากดำเนินการสรรหาภายใน ๖๐ วันแล้ว ไม่มีผู้ใดประสงค์จะโอนมาดำรงตำแหน่งในสังกัด หน่วยงานต้องดำเนินการรายงานตำแหน่งว่างต่อ ก.อบต. จังหวัด เพื่อรายงานตำแหน่งว่างให้ ก.อบต. ดำเนินการสรรหาต่อไป และเมื่อรายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างเกิน ๖๐ วันต่อ ก.อบต.ไปแล้ว องค์กรบริหารส่วนตำบล จะไม่สามารถดำเนินการรับโอนบุคคลใดมาดำรงตำแหน่งที่ว่างดังกล่าวได้ ซึ่งข้อจำกัดในส่วนนี้จึงทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดแคลนบุคลากร

ประเด็นนโยบาย/ แผนดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
			<p>- การดำเนินการสรรหาพนักงานจ้าง เพื่อมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p>	<p>และส่งผลให้เกิดความเสียหายต่อราชการ เพราะบางตำแหน่ง บางสายงานต้องใช้บุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะทาง เช่น ตำแหน่งสายงานนักบริหารงานการคลัง นักบริหารงานช่าง นักบริหารสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม นักบริหารงานการศึกษา ซึ่งตำแหน่งต่าง ๆ ดังนี้ ล้วนแล้วแต่จำเป็นทั้งสิ้น ที่ต้องการผู้มีความรู้ ความสามารถเฉพาะทาง มาปฏิบัติงาน</p> <p>- การดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อมาแต่งตั้งให้เป็นพนักงานจ้างของหน่วยงาน ทำให้หน่วยงานมีบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ และเมื่อมีกระบวนการสรรหาเกิดขึ้น ทำให้หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถปฏิบัติงานความผิดพลาดในการปฏิบัติหน้าที่ก็จะมีลดน้อยลง</p>
<p>๒. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>- เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งสายงานครบทุกตำแหน่งสายงานอย่างเป็นระบบทั่วถึงและต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ศักยภาพและทักษะการทำงานที่เหมาะสม</p>	<p>- ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงานความผิดพลาดลดลงกระบวนการทำงานครบทุกขั้นตอน ไม่มีข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมและการทำงาน</p>	<p>- จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม และหน่วยงานจัดฝึกอบรมเอง เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน สร้างความสามัคคีในองค์กร ในการทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความรู้นอกสถานที่</p> <p>- การจัดทำโครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม ประจำปี ๒๕๖๕</p>	<p>- ตามหัวข้อในการประเมิน LPA กำหนดให้เข้าฝึกอบรมหลักสูตรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่งเป็นหลักสูตรที่จัดโดยของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ทำให้เกิดปัญหาในการเข้าร่วมการฝึกอบรมเพราะพนักงานส่วนตำบลบางราย ไม่สะดวกในการเข้ารับการอบรม เนื่องจากมีปัจจัยหลายด้านเช่น ด้านการ</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
			<p>- การจัดทำโครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม ประจำปี ๒๕๖๕</p>	<p>เดินทาง ระยะทางไกล ระยะเวลาการอบรมที่นานเกินไป แต่ถ้าเป็นหลักสูตรที่สถาบันการศึกษา หรือหน่วยงานอื่นจัดอบรมในเรื่องที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่งวิทยากรที่มาให้ความรู้ก็เป็นข้าราชการของกรมส่งเสริมฯ เช่นเดียวกับหลักสูตรที่จัดโดยของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ซึ่งมีความรู้และความชำนาญการในเรื่องที่บรรยายเป็นอย่างดี และมีระยะเวลาในการฝึกอบรมสั้นกว่า (ประมาณ ๒ - ๓ วัน) ทำให้พนักงานส่วนตำบล เลือกเข้ารับการอบรมหลักสูตรที่มีระยะเวลาสั้นมากกว่า</p> <p>- การจัดทำโครงการอบรมคุณธรรม-จริยธรรม ประจำปี ๒๕๖๕ ดำเนินการไปภายใต้ข้อจำกัดในเรื่องของจำนวนผู้เข้าร่วมอบรม เนื่องจากในปี ๒๕๖๕ จังหวัดปทุมธานีเป็นพื้นที่สีแดงจึงมีข้อจำกัดในเรื่องของการรวมกลุ่มของจำนวนคน จึงทำให้ได้รับคำทักท้วงจากหน่วยงานที่กำกับ ดูแล ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่เป็นไปตามเป้าหมาย หากการดำเนินการจะทำได้เป็นรุ่น ๆ ก็จะทำให้การใช้จ่ายงบประมาณมีสูงขึ้นและงบประมาณที่ตั้งไว้มีไม่เพียงพอ</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๓. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ</p>			<ul style="list-style-type: none"> - องค์การบริหารส่วนตำบลจัดให้มีเว็บไซต์ เฟสบุ๊ค และไลน์ในการสนับสนุนการทำงาน ไว้สำหรับการติดตามการปฏิบัติงานจากหัวหน้าส่วนราชการ ผู้บริหาร ทำให้ลดระยะเวลาในการติดตามการปฏิบัติหน้าที่ ของผู้ใต้บังคับบัญชา อีกทั้งยังใช้สำหรับการประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานของหน่วยงาน นโยบายผู้บริหาร มาตรการ หลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน คู่มือการปฏิบัติงาน และรวมไปถึงการให้ประชาชนหรือผู้มาติดต่อขอรับบริการได้รับทราบข้อมูลข่าวสาร ช่องทางการติดต่อหน่วยงาน หรือการร้องเรียนต่าง ๆ ได้ง่ายขึ้น - หน่วยงานมีไลน์กลุ่ม เพื่อใช้สำหรับประชาสัมพันธ์ข่าวสาร แจ้งเวียนให้ทราบถือปฏิบัติ และส่งงานรวมถึงรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบ - หน่วยงานจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีให้กับพนักงาน เจ้าหน้าที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัยสามารถใช้ทรัพยากรร่วมกันได้อย่างประหยัด ในระบบเครือข่าย การแชร์เครื่องพิมพ์ เครื่องถ่ายเอกสารและสามารถส่งพิมพ์งานผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ 	<ul style="list-style-type: none"> - เสนอแนะให้มีระบบสารสนเทศแบบ one stop service และระบบการใช้บริการผ่านเว็บไซต์ของ อบต. เพื่อความรวดเร็วในการให้บริการและสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลพร้อมให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) - เป็นรูปแบบการทำงานแบบลดขั้นตอนประหยัด และเพิ่มความเร็วยิ่งขึ้น แต่ยังมีบุคลากรในสังกัดส่วนน้อยที่ไม่ให้ความร่วมมือด้านเทคโนโลยี - ตามมาตรการประหยัดพลังงาน การใช้ทรัพยากรร่วมกัน

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๔. นโยบายด้านสวัสดิการ</p>	<p>- เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เกิดความรักความทุ่มเทกำลังกายกำลังใจให้กับหน่วยงานและสร้างความมั่นใจให้กับบุคคลในความปลอดภัยในการทำงาน</p>	<p>- ผลการปฏิบัติงานสำเร็จทันเวลาที่กำหนด ความผิดพลาดในการทำงานมีน้อยลง ข้อร้องเรียนไม่มี การทำงานเป็นทีม</p>	<p>- จัดทำโครงการ/กิจกรรม ยกย่องชูเกียรติ เป็นบุคคลต้นแบบในด้านต่าง ๆ ของหน่วยงานประจำปี ๒๕๖๕</p> <p>- จัดกิจกรรมวันคล้ายวันเกิดวันสำคัญในเทศกาลต่าง ๆ ให้กับคณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง</p> <p>- การประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ในแต่ละรอบการประเมิน</p> <p>- การจัดโครงการกิจกรรม ๕ ส เพื่อให้องค์กรเป็นองค์กรที่น่าอยู่ สภาพแวดล้อมในการทำงานสะอาด และกิจกรรมจิตอาสาบำเพ็ญประโยชน์ในพื้นที่ สาธารณะประจำปี ๒๕๖๕</p> <p>- มีมาตรการป้องกันและการติดเชื้อไวรัสโคโรน่า (โควิด ๑๙) โดยหน่วยงานมีติดตั้งจุดวัดอุณหภูมิก่อนเข้าหน่วยงาน จัดให้มีเจลหรือแอลกอฮอล์ล้างมือ หน้ากากอนามัย สำหรับพนักงานและผู้มาติดต่อขอรับบริการ และในช่วงสถานการณ์รุนแรงก็จัดให้มีการตรวจหาเชื้อ (ATK) ให้กับพนักงาน เจ้าหน้าที่ที่เป็นกลุ่มเสี่ยง เพื่อเป็นการป้องกันการเผยแพร่เชื้อไวรัส (โควิด-๑๙)ให้กับผู้ร่วมงาน</p>	<p>- เป็นโครงการที่ดี สร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ที่ได้รับใบประกาศ และกระตุ้นให้บุคลากรในสังกัดมีการพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น</p> <p>- บุคลากรให้ความร่วมมือในกิจกรรมเป็นอย่างดี</p> <p>- เกิดความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร พนักงานเจ้าหน้าที่ รวมไปถึงชุมชนต่าง ๆ ทำให้เกิดการทำงานเป็นทีม บุคลากรเกิดความรัก ความสามัคคี ร่วมกันพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่น่าอยู่</p> <p>- เป็นมาตรการที่ดี พนักงานมีความปลอดภัยมากขึ้น</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
			<ul style="list-style-type: none"> - การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ รอบ การประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู อบต. ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ การเลื่อนขั้นค่าจ้าง ลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๕ - ส่งเสริมปัจจัยในท้องถิ่นให้ก้าวหน้าอยู่ เช่น โต้ะ เก้าอี้ทำงานที่เหมาะสม เทคโนโลยีการทำงานที่ทันสมัยครบถ้วน แสงสว่างเพียงพอ จัดให้มีแม่บ้านทำความสะอาดในสำนักงานให้สะอาดตลอดเวลา 	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นการประเมินผลอย่างเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา และคณะกรรมการกลั่นกรอง เนื่องจากพิจารณาจากเอกสาร ผลงานการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานจริง และกลั่นกรองคะแนนในรูปแบบคณะกรรมการ รวมทั้งการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน อยู่ในรูปคณะกรรมการ และนำผลการปฏิบัติงาน การขาดลา มาสาย และประพฤติผิดวินัยมาพิจารณาร่วมด้วย - หน่วยงานยังมีความคับแคบและแออัดอยู่ ถ้าเทียบกับจำนวนบุคลากรและอุปกรณ์ในการใช้งาน การจัดเก็บเอกสาร
<p>๕. นโยบายด้านการบริหาร</p>	<p>- เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปตามหลักเกณฑ์การบริหารจัดการที่ดี การลดขั้นตอนในการทำงาน ประชาชนได้รับการบริการรวดเร็วยิ่งขึ้น การใช้ทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่า รวมทั้งเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ปฏิบัติงานได้ตรงตามสายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่เกี่ยงงาน</p>	<p>- การปฏิบัติราชการเป็นไปตามคำสั่งมอบหมายงาน การรักษาราชการแทน และการปฏิบัติราชการแทน และการปฏิบัติงานเป็นไต่อย่างรวดเร็วมี่ประสิทธิภาพ ประชาชนได้รับบริการอย่างรวดเร็วและเกิดความประทับใจ ไม่เกิดข้อร้องเรียนด้านการปฏิบัติงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำคำสั่งมอบหมายงาน การปฏิบัติราชการให้กับพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามสายงาน และหน้าที่อื่นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ - จัดทำคำสั่งพนักงานส่วนตำบลรักษาการแทน ปลัด อบต. หัวหน้าส่วนราชการ/ผู้อำนวยการกอง ในกรณีตำแหน่งว่างหรือมีแต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ - แจ้งเวียนคำสั่งให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง 	<ul style="list-style-type: none"> - พนักงานส่วนตำบลยังมีความเข้าใจผิดสับสนเกี่ยวกับเรื่อง รักษาการในตำแหน่งรักษาการแทน และปฏิบัติราชการแทน

๑.๒ ประเภท พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๗ อัตรา

- ตำแหน่งที่คนครอง จำนวน ๗ อัตรา
- ตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง จำนวน - อัตรา

๑.๒ ประเภท ลูกจ้างประจำ จำนวน ๓ อัตรา

- ตำแหน่งที่คนครอง จำนวน ๓ อัตรา
- ตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง จำนวน - อัตรา

๑.๓ ประเภท พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๖๘ อัตรา

- ตำแหน่งที่มีคนครอง จำนวน ๖๖ อัตรา
- ตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง จำนวน ๒ อัตรา ประกอบด้วย

๑. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ อัตรา

๒. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา

๑.๔ ประเภท พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖๐ อัตรา

- ตำแหน่งที่มีคนครอง จำนวน ๖๐ อัตรา
- ตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง จำนวน - อัตรา

๒. การบรรจุแต่งตั้ง การให้โอน การรับโอน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สรุปได้ดังนี้

๒.๑ การรับโอน ให้โอนพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

๑. รับโอนพนักงานส่วนตำบล ราย นางสาวเรืองรวิทย์ เนียมช่องแค ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ จาก อบต.ลานดอกไม้ อำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร เมื่อวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

๒. ให้โอนพนักงานส่วนตำบล ราย นายธีรศักดิ์ ว่องกิจอุสาหะ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง) ไปสังกัด เทศบาลเมืองสองพี่น้อง อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๕

๓. ให้โอนผู้ผ่านการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ราย นางสาววรรณุช สุกรมเมือง ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) ไปดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) สังกัด อบต.บึงทองหลาง อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี เมื่อวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕

๔. ให้โอนผู้ผ่านการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ราย นางนารถชนก ชาลิวงษ์ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) ไปดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับกลาง) สังกัด อบต.บ้านเก่า อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕

๕. ให้โอนพนักงานส่วนตำบล ราย นางสาวมณีรัตน์ ภักค์ธนเศรษฐ์ ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ไปสังกัด อบต. บึงชำอ้อ อำเภอนองเสือ จังหวัดปทุมธานี เมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๕

๖. รับโอนพนักงานส่วนตำบล ราย นายศราวุฒิ เทพรอด ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จาก อบต.สวนพริกไทย อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี เมื่อวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๕

๓. ด้านการฝึกอบรมตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๓.๑ นางสาวจรีพร บุญเพ็ง ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้

เข้ารับการอบรม หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง รุ่นที่ ๘๙ ระหว่างวันที่ ๓ - ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๕ ณ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ซอยคลองหลวง ๘ ถนนพหลโยธิน จังหวัดปทุมธานี

สรุปปัญหา/อุปสรรค

๑. ด้านการบรรจุ/แต่งตั้ง/สรรหาพนักงานส่วนตำบลที่เป็นตำแหน่งว่าง กรณีให้ กสธ.เป็นผู้ดำเนินการสรรหา

- กรณีตำแหน่ง ผู้บริหารว่าง ประกอบด้วยตำแหน่ง ดังนี้

๑. ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

๒. ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองห้า ได้รายงานให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทราบ ได้ร้องขอให้กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการสรรหาตั้งแต่ปี ๒๕๖๕ แต่ยังไม่มีความคืบหน้าตำแหน่งดังกล่าวแต่อย่างใด ทำให้หน่วยงานขาดผู้ปฏิบัติงานที่มีความชำนาญการ

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร

- บุคลากรเข้ารับการอบรมประจำปี ๒๕๖๕ คิดเป็น ๕๒% ของจำนวนพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-๑๙ ทำให้การส่งบุคลากรเข้าอบรมไม่เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากรในการส่งให้บุคลากรเข้าอบรมดังกล่าว

ข้อเสนอแนะ

- ไม่มี -