



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ.....สำนักงานปลัด.งานกรรเจ้าหน้าที.องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแปรง

ที่ นม.๗๑๑๑๑./.....วันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแปรง/หัวหน้าสำนักงานปลัด

อ้างถึง ๑. นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

๒. แนวทางการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕

ตามที่อ้างถึง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแปรง ได้มีการประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตลอดจนแนวทางการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ไปแล้วนั้นงานกรรเจ้าหน้าที สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแปรง ได้ติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ เสร็จเรียบร้อยเรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะผลการวิเคราะห์และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ตามรายละเอียด

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ
๑.นโยบายการวิเคราะห์อัตรากำลัง ๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	เพื่อวางแผนอัตรากำลังคนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร	การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครอบคลุมระยะเวลาและขอเสนอขอความเห็นชอบ ต่อ ก.อบต.นม.	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ตามกำหนดมีการวิเคราะห์ปริมาณงานและสมานะประจำสายงาน	มีการวิเคราะห์ค่างาน ปริมาณงานเพื่อประกอบกำหนดตำแหน่ง
๑.๒การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	เพื่อวิเคราะห์อัตรากำลังและปรับปรุงอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจปัจจุบัน	ดำเนินการปรับปรุงอัตรากำลังตามขั้นตอนและหลักเกณฑ์ที่กำหนดและขอความเห็นชอบ ต่อ ก.อบต.นม.	ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตามกำหนดและมีการสรรหากรอบระยะเวลาที่เหมาะสม	มีการวิเคราะห์ค่างาน ปริมาณงานเพื่อประกอบกำหนดตำแหน่ง
๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก ๒.๑ การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง	เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตามแผนและอัตรากำลังได้ราชการของหน่วยงาน	จำนวนตำแหน่งและอัตรากำลังที่บรรจุแต่งตั้งได้	ไม่ได้บรรจุแต่งตั้งพร้อมรับโอน	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ
<p>๓.นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน</p> <p>๓.๑ การประเมินผล การปฏิบัติงาน ประจำปี ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง อย่างเป็นธรรม</p>	<p>เพื่อใช้ผลการประเมินการปฏิบัติราชการมาพิจารณาว่าผลการปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพตามที่ ได้ทำข้อตกลงไว้กับ ผู้บังคับบัญชา เพื่อ บรรลุเป้าหมายการดำเนินงานของ องค์กร</p>	<p>มีการจัดทำแบบ มีการนำผลคะแนน ประเมินครบทุกคน ตามกำหนด ระยะเวลา และ นำมาพิจารณาใน ส่วนที่เกี่ยวข้อง ต่อไป</p>	<p>มีการนำผลคะแนน การประเมินการ ปฏิบัติราชการมา พิจารณาคำเนิการ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง และครบถ้วนทุกคน</p>	<p>มีการนำผลการ ปฏิบัติงานมา วิเคราะห์การ ปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วน ตำบล</p>
<p>๔. นโยบายบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>๔.๑ การนำเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ในการ พัฒนาทรัพยากรบุคคล</p>	<p>เพื่อสนับสนุนการ บริหารทรัพยากร บุคคลให้เกิดความ รวดเร็ว ถูกต้อง และ เกิดประสิทธิภาพ สูงสุด</p>	<p>มีการบันทึกข้อมูล ระบบเทคโนโลยี สารสนเทศเกี่ยวข้อง นโยบายบริหารและ พัฒนาบุคคลถูกต้อง ครบถ้วน</p>	<p>มีการนำข้อมูลใน ส่วนที่เกี่ยวข้องมา สนับสนุนการ ตัดสินใจและการ กำหนดนโยบาย บริหารพัฒนาบุคคล ให้องค์กรประสบ ความสำเร็จอย่างงั้ ยืน</p>	<p>ปัจจุบันมีการนำ เทคโนโลยีสารสนเทศ มาช่วยในการ ปฏิบัติงานและใช้ ข้อมูลประกอบการ ตัดสินใจ</p>
<p>๕.นโยบายสวัสดิการและ ผลตอบแทน</p> <p>๕.๑ การพิจารณา ผลตอบแทนสิทธิ ประโยชน์และสวัสดิการ ต่างๆ ตามระเบียบ กฎหมาย อย่างเป็นธรรม</p>	<p>เพื่อให้พนักงานส่วน ตำบล ได้รับการ พิจารณาสวัสดิ การผลตอบแทน</p>	<p>พนักงานส่วนตำบล ได้รับสวัสดิการและ ผลตอบแทนให้ปฏิบัติ ราชการ</p>	<p>พนักงานส่วนตำบล ได้รับสวัสดิการและ ผลตอบแทนให้ ปฏิบัติราชการ ตาม ระเบียบ กฎหมาย อย่างเป็นธรรม</p>	<p>ผู้บริหารมีการจัด สวัสดิการให้ พนักงาน อบต.ตาม ระเบียบฯ</p>
<p>๕.๒ การปรับปรุง สถานที่ปฏิบัติงานราชการ</p>	<p>เพื่อปรับปรุงสถานที่ การปฏิบัติงานมี ดำเนินการปรับปรุง สถานที่ปฏิบัติงาน ราชการ</p>	<p>การปฏิบัติงานมีความ คล่องตัวรวดเร็วและ พนักงานส่วนตำบลมี คุณภาพชีวิตที่ดี จำนวนตำแหน่งและ สามารถบรรจุแต่งตั้ง ได้</p>	<p>ดำเนินการปรับปรุง สถานที่ ได้แก่ การติดตั้ง กล้อง CCTV การทำ กิจกรรม ๕ ส. และ โครงการโคราชเมือง สะอาด</p>	<p>ควรมีการดำเนินการ จัดกิจกรรมที่ เกี่ยวข้องทุกเดือน</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ
๕.๓ โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร	เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้รับความรู้ในสายงานที่ปฏิบัติ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง	พนักงานส่วนตำบลในสังกัด ได้เข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน ร้อยละ ๘๐	มีการส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	
๕.๔ การเลื่อนระดับแต่งตั้ง โอน (ย้าย)	เพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายงานแก่บุคลากรในสังกัด	จำนวนบุคลากรในสังกัดที่ได้รับ ความก้าวหน้าในสายงาน	ดำเนินการแล้ว	บุคลากรในสังกัด มีความก้าวหน้าสายงาน
๖. นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร ๖.๑ ส่งเสริมการทำงานเป็น Team	เพื่อ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร สมาชิกสภาและพนักงานส่วนตำบลทุกระดับภายในองค์กร	จำนวนกิจกรรมที่ดำเนินการเป็นทีม การประชุมรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ แลกเปลี่ยนแนวคิด มุมมองใหม่	ดำเนินการแล้วผลตอบรับจากการดำเนินงานสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กรดีมาก	
๖.๒ จัดกิจกรรมภายในองค์กร	เพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพในการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล	เข้าร่วมโครงการกิจกรรมที่ได้จัดทำขึ้น	มีการปฏิบัติงานร่วมกัน ตลอดจนประสานงานที่เกี่ยวข้อง เป็นไปด้วยดี	
๖.๓ โครงการศึกษาดูงาน	เพื่อพัฒนาศักยภาพและความรู้ต่าง ๆ ของบุคลากรในองค์กร	ผู้เข้าร่วมโครงการกิจกรรมที่ได้จัดทำขึ้น	มีการดำเนินการสร้างสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร ทำให้เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	
๗. นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ ๗.๑ ส่งเสริมการเรียนรู้และเพิ่มพูนทักษะในด้านการปฏิบัติด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานขององค์กร	เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และเพิ่มพูนทักษะในด้านการปฏิบัติงานด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในด้าน ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงาน	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง สามารถนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	ดำเนินการแล้ว	ควรมีส่งเสริมการเรียนรู้เพิ่มพูนทักษะเป็นประจำ

ปัญหา / อุปสรรค ในการดำเนินการ

๑. **นโยบายการวิเคราะห์อัตรากำลัง** ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการมีเพียงข้อจำกัดเรื่องงบประมาณโดยภาวะค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรจำกัดด้วย พระราชบัญญัติบริหารงานบุคคล (ร้อยละ ๔๐) ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี และงบลงทุนต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี อบต.บ้านแปรง เป็น อบต.ขนาดกลาง ในส่วนของอัตรากำลังมีการวิเคราะห์ ค่างาน ปริมาณ การกำหนดตำแหน่ง มาใช้ในการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตาม พรบ. และงบลงทุนกำหนดให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลมากที่สุด
 ๒. **นโยบายการสรรหาและคัดเลือก** ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ -ไม่มี- เนื่องจากมีการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่มีการวิเคราะห์ค่างาน ปริมาณของแต่ละส่วนราชการไว้เรียบร้อยแล้ว
 ๓. **นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน** ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการเนื่องจากผู้รับการประเมินและผู้ประเมินผลการปฏิบัติยังขาดความใส่ใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจังตามข้อตกลงที่จัดทำไว้
 ๔. **นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล** ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ-ไม่มี- เนื่องจากมีการดำเนินการตามนโยบายที่ประกาศไว้ ตลอดจนมีการนำเข้าเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร
 ๕. **นโยบายสวัสดิการและผลตอบแทน** ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ "ไม่มี" เนื่องจากผู้บริหารท้องถิ่น มีการจัดสวัสดิการให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามระเบียบ หลักเกณฑ์ที่กำหนด
 ๖. **นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร** -ไม่มี-เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแปรง ได้มีการจัดทำประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น และประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น อีกทั้งผู้บริหารท้องถิ่นสมาชิกสภาท้องถิ่นตลอดจนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม เป็นอย่างดียิ่ง ตลอดจน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแปรง มีการส่งเสริมการทำงานเป็น Team การจัดกิจกรรมภายในองค์กร เช่น กิจกรรม ๕ส. โครงการศึกษาดูงาน เป็นต้น
 ๗. **นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ** -ไม่มี- เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแปรง มีการจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT Master P(an) ประจำปีงบประมาณไม่ว่าจะเป็นเรื่อง การจัดทรวีสดู IT ที่ทันสมัย และแผนการส่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูน ทักษะในการปฏิบัติงานเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
- ข้อเสนอแนะ ในการดำเนินการ** จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแปรง ได้มีการจัดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลและนำไปปฏิบัติ ตลอดจนได้รายงานปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการของแต่ละนโยบายไปแล้ว งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด จึงมีข้อเสนอแนะ ในการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เห็นควรให้มีการปรับปรุงทบทวนนโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นประจำทุกปี เพื่อให้การบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นไปอย่างต่อเนื่องทันต่อสภาพการณ์ปัจจุบัน ต่อไป
- จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

 ผู้รายงาน

(นางสุการ์ณ กลิ่นศรีสุข)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแปรง



(นางสาวชมตะวัน โคกขุนทด)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแปรง



(นายวีเชียร คำจันทร์)
ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแปรง

ข้อสั่งการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแปรง



(นายประยูทธ พิทยากรณ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแปรง