



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล โทร. ๐ ๔๔๖๑ ๐๒๐๑

ที่ บร ๘๕๔๐๑/- วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง ได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ เพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณธรรม มีสมรรถนะสูง ในการปฏิบัติภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในด้านต่างๆ นั้น

ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

วิฑู

(นายวิทยา ชาตคำดี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

วิฑู

(นายนิพนธ์ ตันจวน)

นิติกรชำนาญการ รักษาราชการแทน

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

- เพื่อโปรดทราบ -

วิฑู

(นายสุริยะ ศิลปมณี)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง

- ทราบ -

วิฑู

ลงชื่อ

(นายสุริยะ ศิลปมณี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำปางรอง

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลอำนาจรอง อำเภอโนนดินแดง จังหวัดบุรีรัมย์

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	ข้อเสนอแนะ/แนวทางการแก้ไข	หมายเหตุ
<p>๑. การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p> <p>- จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p>	<p>- เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ และเพื่อความคุ้มค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกิดรายจ่ายเกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒</p> <p>- เพื่อให้โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลอำนาจรองถูกต้องตามระเบียบ</p>	<p>- ความสำเร็จในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p>	<p>- การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยมีการเปลี่ยนชื่อส่วนราชการให้เป็นไปตามระเบียบฯ</p> <p>- กำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์</p>	<p>- ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพิ่มขึ้นจากร้อยละ ๒๖.๖๖ เป็นร้อยละ ๒๗.๔๘</p>	<p>- ควรให้ทุกส่วนราชการวิเคราะห์ปริมาณงานให้สอดคล้องกับอัตรากำลังเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน</p>	
<p>๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</p> <p>- การรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล</p>	<p>- เพื่อสรรหาบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเป็นไปตามหลักสมรรถนะและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p> <p>- เพื่อให้มีบุคลากรในการปฏิบัติงานที่เพียงพอต่อการกิจในปัจจุบัน</p>	<p>- ความสำเร็จในการดำเนินการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p>	<p>- มีการรับโอนพนักงานส่วนตำบล ๑ ตำแหน่ง / ตำแหน่ง รองปลัด อบต.</p> <p>- มี การ รับ โอนข้าราชการประเภทอื่นเข้ามาแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล ๑ ตำแหน่ง / ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ</p>	<p>- ไม่สามารถดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรได้ครบทุกตำแหน่ง ตามตำแหน่งว่างของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เนื่องจากเป็นสายงานเฉพาะทางและขาดแคลนตำแหน่ง</p>	<p>- ดำเนินการประชาสัมพันธ์ประกาศรับโอน (ย้าย) อย่างต่อเนื่อง</p> <p>- และให้ขอใช้บัญชี (กสค.) ในตำแหน่งที่ว่างบางตำแหน่ง เช่นเดียวกับ</p>	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	ข้อเสนอแนะ/แนวทางการแก้ไข	หมายเหตุ
<p>๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>- การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง</p>	<p>- เพื่อประกอบการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน/เลื่อนเงินเดือน/เลื่อนค่าตอบแทน และการพิจารณาการจ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่นและการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง</p>	<p>- ความสำเร็จในการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>- มีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ปีละ ๒ ครั้ง</p> <p>- ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป</p> <p>- ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน</p>	<p>- บุคลากรยังขาดความเข้าใจในการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>- ควรทำความเข้าใจและให้คำแนะนำในการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามประกาศและหลักเกณฑ์ที่กำหนด</p>	
<p>๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักชาติรักวินัย</p> <p>- การส่งเสริมจริยธรรมและรักชาติรักวินัย</p>	<p>- เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสำนึกรอง มีคุณธรรม ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส และรักชาติรักวินัย</p>	<p>- การร้องเรียน/หรือกล่าวหาบุคลากรในสังกัด</p>	<p>- มีการจัดกิจกรรมประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและต่อต้านการทุจริต</p> <p>- มีการดำเนินการตามประมวลจริยธรรมของหน่วยงาน</p> <p>- เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม กิจกรรมจิตอาสาต่างๆ</p>	<p>-</p>	<p>- เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม โดยการอบรมให้ความรู้กับบุคลากรทุกปี</p>	

<p>ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน</p>	<p>วัตถุประสงค์</p>	<p>ตัวชี้วัด</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p>	<p>ปัญหาและอุปสรรค/ เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา</p>	<p>ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p>๕. การสรรหาคนดีคนเก่ง - การสรรหาตำแหน่งสาย งานผู้บริหารที่ว่าง</p>	<p>- เพื่อให้ได้บุคลากรมา ปฏิบัติงานในตำแหน่งสาย งานผู้บริหารที่ว่าง</p>	<p>- ความสำเร็จในการ สรรหาตำแหน่งสาย งานผู้บริหาร</p>	<p>- มีการประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วน ตำบลสายงานผู้บริหาร และมีการขอใช้บัญชี กอบต.</p>	<p>- ไม่สามารถสรรหาบุคลากรมา ปฏิบัติงานได้ครบทุกตำแหน่งตาม ตำแหน่งว่างของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เนื่องจากตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ต้องรอการสรรหาจากกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น</p>	<p>- ควรมีการประชาสัมพันธ์รับโอน (ย้าย) ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ที่ว่างใหม่อย่างต่อเนื่อง และเห็น ควรเสนอแนะให้กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่นปลดล็อคใบการ ดำเนินการสรรหาตำแหน่งสาย งานผู้บริหารที่ว่าง</p>	
<p>- การสรรหาพนักงานจ้าง</p>	<p>- เพื่อให้มีบุคลากรในการ ปฏิบัติงานที่เพียงพอต่อ ภารกิจในปัจจุบัน</p>	<p>- ความสำเร็จในการ สรรหาพนักงานจ้าง</p>	<p>- มีการสรรหาบุคคลเพื่อ เป็นพนักงานจ้าง จำนวน ๓ อัตรา ได้แก่ ๑. ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) ๒ อัตรา ๒. ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ๑ อัตรา</p>	<p>- ไม่สามารถสรรหาบุคลากรมา ปฏิบัติงานได้ครบทุกตำแหน่งตาม ตำแหน่งว่างของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เนื่องจากตำแหน่งพนักงานจ้างบาง ตำแหน่งจำเป็นต้องสรรหาผู้มีทักษะ เฉพาะมาดำรงตำแหน่ง</p>	<p>- ควรมีการสรรหา และ ประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องและ ทั่วถึงในหลายช่องทางทางการ สื่อสาร</p>	
<p>๖. การพัฒนาบุคลากร - การจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร</p>	<p>- เพื่อเป็นการวางแผนและ กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของ กระบวนการพัฒนาบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพต่อการ เปลี่ยนแปลงในยุค เทคโนโลยี โดยอาศัยความรู้ และประสบการณ์ในการ ทำงานเป็นข้อมูลเบื้องต้น ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้น ภายในองค์กรนำมา วิเคราะห์หาสาเหตุของ</p>	<p>- ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับการอบรม</p>	<p>- ใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เป็นแนวทางในการ พัฒนาบุคลากรในสังกัด - มีการอบรมพนักงาน ส่วนตำบล พนักงานครู อปต. และพนักงานจ้าง หน่วยงานภายในและ หน่วยงานภายนอก</p>	<p>- ไม่สามารถส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ได้ทุกตำแหน่ง เนื่องจากสถานการณ์ โรคติดต่อไวรัสโคโรนา 2019</p>	<p>- ควรปรับเปลี่ยนวิธีการอบรมเป็น การอบรมผ่านระบบออนไลน์</p>	

ประเด็นนโยบาย/ แผนงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข	หมายเหตุ
	(ต่อ) ปัญหา เพื่อนำมาประกอบการพัฒนาความพร้อมทั้งเสริมสร้างความสามารถด้วยการฝึกอบรม และทัศนคติของผู้ประกอบการ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น - เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
๗. การสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	- เพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพ และมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งที่ชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	- การสนับสนุนบุคลากรเข้ารับการสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก การคัดเลือกตำแหน่งที่สูงขึ้น	- มีแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ - มีการส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเข้ารับการสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก การคัดเลือกตำแหน่งที่สูงขึ้น	- บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก และการคัดเลือก	- ควรประชาสัมพันธ์ประกาศและหลักเกณฑ์อย่างต่อเนื่องและแนะนำในเรื่องเกี่ยวข้อง	

<p>ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน</p> <p>๗. การพัฒนาคุณภาพชีวิต - ก ร ๑ ๒ ๓ ๔ ๕ ๖ ๗ ๘ ๙ ๑๐ สภาพแวดล้อม และ แรงจูงใจในการทำงาน</p>	<p>วัตถุประสงค์</p> <p>- เพื่อให้สถานการณ์ที่ปฏิบัติงาน สะดวกและเป็นระเบียบ เรียบร้อย ถูกสุขลักษณะ ปลอดภัย และเกิดความพึง พอใจ และมีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน</p>	<p>ตัวชี้วัด</p> <p>- ความพึงพอใจของ บุคลากร</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>- มีการจัดกิจกรรม ๕ ๘ ๙ ๑๐ ๑๑ ๑๒ ๑๓ ๑๔ ๑๕ ให้กับบุคลากร ทุกคน - มีการสนับสนุนด้าน เทคโนโลยีและอุปกรณ์ คอมพิวเตอร์ที่ทันสมัย</p>	<p>ปัญหาและอุปสรรค/ เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านม</p> <p>- บุคลากรขาดความรู้เกี่ยวกับระบบ เทคโนโลยี</p>	<p>ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข</p> <p>- ควรส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีอย่าง ต่อเนื่อง</p>	<p>หมายเหตุ</p>
---	--	--	--	--	--	-----------------