



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานกาเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม

ที่ สพ ๗๔๖๐๑/-

วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ได้ประกาศนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางเพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใสและให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข เป็นขวัญกำลังใจและพึงพอใจกับการปฏิบัติงาน ทำให้มีศักยภาพในการทำงานมากขึ้น นั้น

บัดนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ได้ดำเนินการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) ไปแล้วนั้น จึงขอรายงานผลการดำเนินการการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้ผู้บริหารทราบถึงการดำเนินงานตามนโยบายที่ได้กำหนดไว้ รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งแนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาวณัฐรา คนทน)

นักทรัพยากรบุคคล

ความคิดเห็น.....

(นายศักรินทร์ ศรีสวัสดิ์)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความคิดเห็น.....

(นางสาวเนตรชนก ทองเชื้อ)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม

ความคิดเห็นนายก เห็นชอบ

ไม่เห็นชอบ เนื่องจาก.....

(นายธนเดช ก้อนทองคำ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม

บัญชีแบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

นโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
<p>๑. ด้านการสรรหา</p> <p>๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕</p>	<p>๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม มีโครงสร้างการบริหารและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน</p> <p>๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒</p> <p>๓. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและถูกจ้างให้เป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสม</p> <p>๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มให้เหมาะสม</p>	<p>- กำหนดส่วนราชการเป็นไปตามระเบียบกฎหมาย</p> <p>- ค่าใช้จ่ายไม่เกินร้อยละ ๕๐</p> <p>- การบรรจุแต่งตั้งอัตรากำลังเป็นไปตามตำแหน่งที่กำหนดไว้ในแผน</p>	<p>- มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p> <p>- มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)</p> <p>๑. กำหนดตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน</p>	<p>ปัญหาและอุปสรรค</p> <p>๑. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีกระบวนการขั้นตอนในการคิดวิเคราะห์ขั้นตอนมีความละเอียด ต้องใช้ความแม่นยำและรอบคอบ</p> <p>๒. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การคิดวิเคราะห์ต่างงานในตำแหน่งที่ต้องการปรับเปลี่ยนค่าจ้างมักจะสอดคล้องกับตำแหน่ง</p>

นโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
	<p>๕. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนอัตราค่าจ้าง การจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประสิทธิภาพและประโยชน์ต่อประชาชน เกิดปฏิบัติการกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างดี</p> <p>๖. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลุ่ม สามารถควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด</p> <p>๗. เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลุ่มให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีความรู้ความเข้าใจคุณธรรม จริยธรรม</p>		<p>- การบรรจุและแต่งตั้งเป็นไปตามกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี</p>	<p><u>ข้อเสนอแนะ</u></p> <p>๑. การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ทุกครั้งเวลาแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน ควรจะแต่งตั้งหัวหน้าส่วนราชการ/ผอ.กอง ให้ครบทุกส่วน เพื่อจะได้เข้ามาทำหน้าที่ในการพิจารณากรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ภายในกองได้อย่างเหมาะสม</p> <p>๒. การปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ควรคำนึงถึงการใช้จ่าย ต้องไม่เกินร้อยละ ๕๐ และควมจำเป็นของงานนั้น</p>
<p>๑.๒ การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล</p>	<p>- เพื่อให้เป็นไปตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี</p> <p>- เพื่อปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงตามตำแหน่ง</p>	<p>- การบรรจุและแต่งตั้งเป็นไปตามกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี</p>	<p>- ประชาสัมพันธ์การรับโอนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งว่าง แต่ไม่มีผู้มาติดต่อ จึงรายงานให้ ก.อบต.ทราบและให้ ก.อบต.เป็นผู้สรรหาโดยขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p>	<p><u>ปัญหาและอุปสรรค</u></p> <p>๑. มีการประชาสัมพันธ์รับโอน แต่ไม่มีผู้ประสงค์มาติดต่อขอโอนย้าย</p> <p>ข้อเสนอแนะ</p> <p>๑. ประชาสัมพันธ์รับโอน หลากหลายช่องทาง เช่น ทางหน้าเว็บไซต์ ทางกลุ่มไลน์ ฯลฯ</p>

นโยบาย/แผนงานการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
<p>๑.๒ การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล</p>	<p>- เพื่อให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี - เพื่อปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงตามตำแหน่ง</p>	<p>- การบรรจุและแต่งตั้งเป็นไปตามการขออัตรากำลัง ๓ ปี</p>	<p>- รับโอนพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหาร จำนวน ๑ อัตรา ๑) ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา - รับโอนพนักงานส่วนตำบลสายงานวิชาการ จำนวน ๒ อัตรา ๑) ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา ๒) ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ อัตรา - แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลบรรจุใหม่ จำนวน ๑ อัตรา ๑) ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพิสดุ จำนวน ๑ อัตรา</p>	

นโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
<p>๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร</p> <p>๒.๑ การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน</p>	<p>- เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน</p>	<p>- ร้อยละของพนักงานส่วนต่อ ยอดที่เพิ่มขึ้น</p> <p>ร้อยละ ๑ และ ๑ ปี</p>	<p>๑๗</p> <p>$\% \text{ X } ๑๐๐ = ๑๗\%$</p> <p>ได้รับการพัฒนาบุคลากรที่ได้รับงบประมาณประจำปี ๒๕๖๑ จำนวน ๑๓ ราย ได้รับค่าตอบแทน ๑๓ ราย</p> <p>พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน</p> <p>พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน</p>	<p>ปัญหาและอุปสรรค</p> <p>- งบประมาณในการฝึกอบรมไม่เพียงพอ</p> <p>- การฝึกอบรมยังไม่ครอบคลุมบุคลากรทั้งหมด</p> <p>- การฝึกอบรมยังไม่ครอบคลุมบุคลากรทั้งหมด</p> <p>- การฝึกอบรมยังไม่ครอบคลุมบุคลากรทั้งหมด</p>

นโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
๒.๒ การประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	- เพื่อสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง ที่มีต่อการปฏิบัติงานในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	- ผลการทำแบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	- หน่วยงานมีการประเมินผลความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงาน พร้อมทั้งติดตามและนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนาการดำเนินงานต่อไป	ปัญหาและอุปสรรค - ไม่มี ข้อเสนอแนะ - ไม่มี
๓. ด้านการดำรงรักษาไว้ และแรงจูงใจ ๓.๑ การจัดทำแผน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	- เพื่อให้บุคลากรได้ทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	- เอกสารแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	- มีการประชาสัมพันธ์แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้บุคลากร	ปัญหาและอุปสรรค - ไม่มี ข้อเสนอแนะ - ไม่มี
๓.๒ ยกระดับพนักงานส่วนตำบลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการปฏิบัติงานดีเด่น	- เพื่อยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมิน	- ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	- นางสาวเฉลิมศรี เนียมสกุล ผู้อำนวยการกองคลัง เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียดีเด่น และได้รับการคัดเลือกเป็นพนักงานดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	ปัญหาและอุปสรรค - ไม่มี ข้อเสนอแนะ - ไม่มี

นโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
<p>๓.๓ การบันทึก แก้ไขและปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์บริการข้อมูลประชากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</p> <p>บุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)</p>	<p>- เพื่อให้การบันทึกข้อมูลประชากรในระบบศูนย์บริการข้อมูลประชากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</p>	<p>- ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์บริการข้อมูลประชากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)</p>	<p>- ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์บริการข้อมูลประชากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน</p>	<p>ปัญหาและอุปสรรค</p> <p>- ไม่มี ข้อเสนอแนะ</p> <p>- ไม่มี</p>
<p>๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ</p> <p>๔.๑ ประกาศนโยบาย มาตราฐานคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง</p>	<p>- เพื่อถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง</p>	<p>- ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง</p>	<p>- มีการประชาสัมพันธ์ให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทราบและถือปฏิบัติ</p>	<p>ปัญหาและอุปสรรค</p> <p>- ไม่มี ข้อเสนอแนะ</p> <p>- ไม่มี</p>
<p>๔.๒ โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมสำหรับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่ม</p>	<p>- เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมและทำกิจกรรมร่วมกัน</p>	<p>- ความร่วมมือของบุคลากร</p>	<p>- การจัดโครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมสำหรับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกุ่มสำเร็จคู่ลงไปได้ด้วยดี</p>	<p>ปัญหาและอุปสรรค</p> <p>- ไม่มี ข้อเสนอแนะ</p> <p>- ไม่มี</p>