



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ.....สำนักงานปลัด.งานกาารเจ้าหน้าที่.องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแปรง

ที่.....นม.๙๑๙๑๑./.....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 ไปแล้วนั้นงานกาารเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแปรง ได้ติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ เสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลปัญหา 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 ปีเรียบร้อยแล้วเสร็จตามกำหนดระยะเวลาและขอเสนอขอความเห็นชอบ ต่อ ก.อบต.นม.	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ตามกำหนดมีการวิเคราะห์ปริมาณงานและสมาถนะประจำสายงาน	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>เพื่อใช้ผลการประเมินการปฏิบัติราชการมาพิจารณาว่าผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพตามที่ได้ทำข้อตกลงไว้กับผู้บังคับบัญชา เพื่อบรรจุเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กร</p>	<p>มีการจัดทำแบบ มีการนำผลคะแนนประเมินครบทุกคนตามกำหนดระยะเวลา และนำมาพิจารณาในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป</p>	<p>มีการนำผลคะแนนการประเมินการปฏิบัติราชการมาพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องและครบถ้วนทุกคน</p>	<p>มีการนำผลการปฏิบัติงานมาวิเคราะห์การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล</p>
<p>๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>๔.๑ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p>	<p>เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้อง และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด</p>	<p>มีการบันทึกข้อมูลระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องนโยบายบริหารและพัฒนาบุคคลถูกต้องครบถ้วน</p>	<p>มีการนำข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวข้องมาสนับสนุนการตัดสินใจและการกำหนดนโยบายบริหารพัฒนาบุคคลให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน</p>	<p>ปัจจุบันมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการปฏิบัติงานและใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ</p>
<p>๕.นโยบายสวัสดิการและผลตอบแทน</p> <p>๕.๑ การพิจารณาผลตอบแทนสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ ตามระเบียบกฎหมาย อย่างเป็นธรรม</p>	<p>เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ได้รับการพิจารณาสวัสดิการผลตอบแทน</p>	<p>พนักงานส่วนตำบล ได้รับสวัสดิการและผลตอบแทนให้ปฏิบัติราชการ</p>	<p>พนักงานส่วนตำบล ได้รับสวัสดิการและผลตอบแทนให้ปฏิบัติราชการ ตามระเบียบ กฎหมาย อย่างเป็นธรรม</p>	<p>ผู้บริหารมีการจัดสวัสดิการให้พนักงาน อบรมตามระเบียบฯ</p>
<p>๕.๒ การปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงานราชการ</p>	<p>เพื่อปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงานมีดำเนินการปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงานราชการ</p>	<p>การปฏิบัติงานมีความคล่องตัวรวดเร็วและพนักงานส่วนตำบลมีคุณภาพชีวิตที่ดี จำนวนตำแหน่งและสามารถบรรจุแต่งตั้งได้</p>	<p>ดำเนินการปรับปรุงสถานที่ ได้แก่ การติดตั้ง กล้อง CCTV การทำกิจกรรม ๕ ส. และโครงการโคราชเมืองสะอาด</p>	<p>ควรมีการดำเนินการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องทุกเดือน</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 มี ความก้าวหน้าสายงาน
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 ในส่วนของอัตรากำลังมีกรวิเคราะห์ 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 หลักเกณฑ์ กำหนด
  ๖. **นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร** -ไม่มี-เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแปรง ได้มีการจัดทำประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น และประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น อีกทั้งผู้บริหารท้องถิ่นสมาชิกสภาท้องถิ่น ตลอดจนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม เป็นอย่างดี ยิ่ง ตลอดจน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแปรง มีการส่งเสริมการทำงานเป็น Team การจัดกิจกรรมภายในองค์กร เช่น กิจกรรม ๕ส. โครงการศึกษาดูงาน เป็นต้น
  ๗. **นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ** -ไม่มี- เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแปรง มีการจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT Master P(an) ประจำปีงบประมาณ ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง การจัดทาวีสดูIT ที่ทันสมัย และแผนการส่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูน ทักษะในการปฏิบัติงานเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
- ข้อเสนอแนะ ในการดำเนินการ** จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแปรง ได้มีการจัดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลและนำไปปฏิบัติ ตลอดจนได้รายงานปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการของแต่ละนโยบายไปแล้ว งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด จึงมีข้อเสนอแนะ ในการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เห็นควรให้มีการปรับปรุงทบทวนนโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นประจำทุกปี เพื่อให้การบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นไปอย่างต่อเนื่องทันต่อสภาพการณ์ปัจจุบัน ต่อไป
- จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

 ผู้รายงาน

(นางสุภาภรณ์ กลิ่นศรีสุข)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแปรง

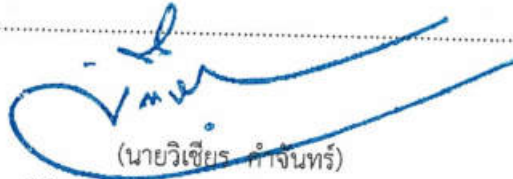
---



(นางสาวชมตะวัน โคกขุนทด)  
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแปรง

---



(นายวีเชียร คำจันทร์)  
ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาราชการแทน  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแปรง

ข้อสั่งการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแปรง

---



(นายประยุทธ พิทยาภรณ์)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแปรง