



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหัวสำโรง

ที่ สป ๘๑๖๐๑/

วันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวสำโรง

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลหัวสำโรง ได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ขึ้น โดยครอบคลุมด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมจริยธรรม และคุณธรรมในองค์กร เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวสำโรง เป็นไปตามหลักการ บริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งให้สอดคล้องกับ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ตัวชี้วัดย่อยที่ ๔.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และได้ประกาศให้ทราบโดยทั่ว กันแล้ว นั้น

บัดนี้ ได้สิ้นสุดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ แล้ว จึงขอรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบผลการวิเคราะห์/ปัญหา และอุปสรรค ข้อเสนอแนะ และพิจารณาปรับปรุงให้ครอบคลุมครบทุกด้าน รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

นางสาวพรพรรณ วีระเดชะ

(นางสาวพรพรรณ วีระเดชะ)

นักทรัพยากรบุคคล

ความคิดเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด



รับทราบ



เห็นควนพิจารณาแก้ไข/ปรับปรุง เนื่องจาก.....

นางรัตนา งามสง่า

(นางรัตนา งามสง่า)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความคิดเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

☒ รับทราบ

☐ เห็นควรพิจารณาแก้ไข/ปรับปรุง เนื่องจาก.....

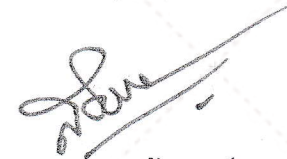

(นายสันติ วงษ์พยอม)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวสำโรง

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวสำโรง

☒ รับทราบ และนำผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นแนวทางในการดำเนินงานตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในปีงบประมาณถัดไป

☐ เห็นควรพิจารณาแก้ไข/ปรับปรุง เนื่องจาก.....


(นายสุรชา ท้วมวงศ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวสำโรง



รายงานผลการดำเนินการ
ตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวสำโรง
อำเภอท่าช้าง จังหวัดลพบุรี



ประเด็นนโยบาย/ แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
นโยบายด้าน วางแผนอัตรากำลังคน	๑.เพื่อให้ อบต.หัวสำโรง มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การแบ่งงาน และระบบงานเหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน ๒. เพื่อให้ อบต.หัวสำโรง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครูหรือนุเคราะห์การศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้บริหารงานของ อบต.หัวสำโรง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่	- มีการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ โดยการให้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวสำโรง มีหน่วยตรวจสอบภายใน ตามมติ ก.อบต.จังหวัดลพบุรี การประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๕ วันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๖๕	การวางแผนอัตรากำลังต้องควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีเป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒	- ควรมีการปรับปรุงอัตรากำลังอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง - ต้องมีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการอย่างชัดเจนเป็นแนวทางในการดำเนินงาน
นโยบายด้านการ บรรจุแต่งตั้ง บุคลากร	-การสรรหาและคัดเลือกตำแหน่งผู้บริหารของพนักงานส่วนตำบล -การสรรหาในตำแหน่งสายปฏิบัติ -การบรรจุแต่งตั้งเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวสำโรง	-มีตำแหน่งสายงานผู้บริหารของพนักงานส่วนตำบลว่าง จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ โดยขอให้คณะกรรมการกลางสอบแข่งขันในสายงานที่ว่าง ตามคำร้องให้ กสธ. ท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน	ตำแหน่งที่ร้องให้ กสธ. เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน ไม่สามารถสรรหาโดยการรับโอนได้	ควรให้ อบต. สรรหาโดยวิธีรับโอนได้ เพื่อลดปัญหาการขาดแคลนบุคลากร

ประเด็นนโยบาย/ แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ																																								
นโยบายด้าน บริหารผลการ ปฏิบัติงาน	ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล ครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคนจำนวน ๒ ครั้ง ดังนี้ ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๕ ผลดังนี้ <table border="1"> <thead> <tr> <th>ระดับการ ประเมิน</th><th>พนักงาน ส่วนตำบล (คน)</th><th>ครู (คน)</th><th>ลูกจ้างประจำ (คน)</th><th>พนักงาน จ้าง (คน)</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ระดับ ดีเยี่ยม</td><td>๑๓</td><td>๐</td><td>๑</td><td>๕</td></tr> <tr> <td>ระดับดี มาก</td><td>๒</td><td>๓</td><td>๐</td><td>๖</td></tr> <tr> <td>ระดับดี</td><td>๐</td><td>๐</td><td>๐</td><td>๐</td></tr> </tbody> </table> ครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ <table border="1"> <thead> <tr> <th>ระดับการ ประเมิน</th><th>พนักงาน ส่วนตำบล (คน)</th><th>ครู (คน)</th><th>ลูกจ้างประจำ (คน)</th><th>พนักงาน จ้าง(คน)</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ระดับ ดีเยี่ยม</td><td>๑๑</td><td>๐</td><td>๑</td><td>๕</td></tr> <tr> <td>ระดับดี มาก</td><td>๒</td><td>๓</td><td>๐</td><td>๖</td></tr> <tr> <td>ระดับดี</td><td>๐</td><td>๐</td><td>๐</td><td>๐</td></tr> </tbody> </table>	ระดับการ ประเมิน	พนักงาน ส่วนตำบล (คน)	ครู (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงาน จ้าง (คน)	ระดับ ดีเยี่ยม	๑๓	๐	๑	๕	ระดับดี มาก	๒	๓	๐	๖	ระดับดี	๐	๐	๐	๐	ระดับการ ประเมิน	พนักงาน ส่วนตำบล (คน)	ครู (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงาน จ้าง(คน)	ระดับ ดีเยี่ยม	๑๑	๐	๑	๕	ระดับดี มาก	๒	๓	๐	๖	ระดับดี	๐	๐	๐	๐	ไม่มี เนื่องจากเป็นผลการ ปฏิบัติงานจริง โดยการ ประเมินตามลำดับชั้น ผู้บังคับบัญชา	ผลการประเมินพนักงานส่วน ตำบลครู ลูกจ้างประจำพนักงาน ได้ดำเนินการผลงานทำงานแต่ละ บุคคลโดยเป็นธรรม
ระดับการ ประเมิน	พนักงาน ส่วนตำบล (คน)	ครู (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงาน จ้าง (คน)																																								
ระดับ ดีเยี่ยม	๑๓	๐	๑	๕																																								
ระดับดี มาก	๒	๓	๐	๖																																								
ระดับดี	๐	๐	๐	๐																																								
ระดับการ ประเมิน	พนักงาน ส่วนตำบล (คน)	ครู (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงาน จ้าง(คน)																																								
ระดับ ดีเยี่ยม	๑๑	๐	๑	๕																																								
ระดับดี มาก	๒	๓	๐	๖																																								
ระดับดี	๐	๐	๐	๐																																								

ประเด็นนโยบาย/ แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
นโยบายด้านการ ส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัยของ บุคลากรใน หน่วยงาน	เพื่อให้บุคลากรยึดถือเป็นหลักการ แนวทาง ปฏิบัติและเป็นเครื่องมือ กำกับความประพฤติของบุคลากร	๑. จัดทำประกาศ เรื่องหลักเกณฑ์เกี่ยวกับ จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงาน จ้างองค์การบริหารส่วนตำบลหัวสำโรง ๒. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด	-ไม่มี-	๑.การยึดมั่นในหลัก จริยธรรม จรรยาวิชาชีพ ขององค์กร ๒. การให้บริการ ประชาชนด้วยความ รวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่ เลือกปฏิบัติและมีวินัยใน การปฏิบัติงาน
นโยบายการสรรหา คนดีคนเก่งเพื่อ ปฏิบัติงานตาม ภารกิจของ หน่วยงาน	๑. การสรรหาข้าราชการและพนักงาน จ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการ สูญเสียกำลังคน ๒. มุ่งเน้นให้อัตรารว่างทั้งหมดไม่เกิน ร้อยละ ๕ ของบุคลากรทั้งหมด ๓. เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพการ คัดเลือกดำเนินไปอย่างโปร่งใสและมี ความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน	ประการองค์การบริหารส่วนตำบลหัวสำโรง เรื่อง การรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการ ประเภทอื่น เพื่อมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี	การสรรหาบุคลากรเข้ามา ปฏิบัติงานตามอัตราที่ว่างใน บางตำแหน่งใช้ระยะเวลานาน เนื่องจากผู้สอบแข่งขันได้มี จำนวนน้อยกว่าอัตราที่ต้องการ และการสรรหาโดยวิธีรับโอนยัง ไม่มีผู้สนใจ	กระบวนการสรรหาต้อง มุ่งเน้นความโปร่งใส เป็น ธรรม และเสมอภาค เพื่อให้ได้ซึ่งบุคลากรที่มี ความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
นโยบายการพัฒนาบุคลากร	๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลหัวสำโรง ๒. เพื่อให้การปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวสำโรง ๓. เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด	๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้ สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบล ๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรแต่ละ ตำแหน่งตามสมรรถนะ ๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ในทุกระดับทุกตำแหน่งอย่าง ต่อเนื่อง ๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในหลัก คุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวสำโรง	การพัฒนาบุคลากรไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรได้เนื่องจาก อบต.มีกิจกรรมและดำเนินการต่อเนื่องทั้งปี	ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน
นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑. เพื่อจัดส่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ให้ตรงมาตรฐานกำหนดแห่ง ๒. ข้าราชการบรรจุใหม่เข้ารับการอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลบรรจุใหม่	๑. หลักสูตร เจ้าพนักงานธุรการ รุ่นที่ ๑๓๙ ระหว่างวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๕ ถึง วันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๕ ณ สถาบันบุคลากรท้องถิ่น จำนวน ๑ ราย ๑. นางสาวพินันต์ ต้องเชื้อ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน ตามคำสั่งที่ ๒๓/๒๕๖๕ ให้พนักงานส่วนตำบลเดินทางราชการ ลงวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๕	พนักงานส่วนตำบล ครู พนักงานจ้าง ลูกจ้างประจำ ได้รับการฝึกอบรมตามสายงาน และฝึกอบรมตามหลักสูตรของแต่ละตำแหน่งเพื่อพัฒนาความรู้	ควรได้รับส่งเสริมการเข้ารับการฝึกอบรมทุกตำแหน่ง

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
นโยบายด้านการพัฒนา คุณภาพชีวิต	-จัดให้มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงานและ กระบวนการขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน -จัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของ พนักงานในสังกัดที่สะท้อนภาพการทำงาน ขององค์กร และเพื่อให้ทุกคนร่วมมือกันจัด กิจกรรม และเพื่อสร้างบรรยากาศในการ ทำงาน ตลอดจนเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ ดีของ อบต.ให้บุคคลทั่วไปได้ทราบและ เข้าใจ -จัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลเป็น ระยะที่กำหนดเพื่อให้ข้อเสนอแนะและ ความคิดเห็นตลอดจนปัญหา อุปสรรคใน การทำงาน	ปรับปรุงสภาพความปลอดภัยอาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน - อบต.จัดให้มีการจัดหาวัสดุสำนักงาน ครุภัณฑ์ที่ จำเป็น เช่น คอมพิวเตอร์ ตู้เก็บเอกสาร เพื่อใช้ในการ ปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัด -มีการจัดทำกิจกรรม ๕ ส.และ big cleaning day ใน สำนักงานอยู่เป็นระยะ ๆ -มีการจัดทำกิจกรรมจิตอาสาเพื่อพัฒนาพื้นที่ในตำบล อยู่เป็นระยะๆ - มีการจัดกิจกรรมทำความสะอาดวัด สถานที่ราชการ เป็นประจำทุกเดือน -จัดให้มีการประชุมระดับผู้บริหารเป็นประจำทุกต้น เดือน -จัดให้มีการประชุมพนักงานทุกคนเป็นระยะ ๆ ที่ จำเป็น	อาคารสำนักงานมี ความคับ แคบ	1. ควรปรับปรุง สถานที่ ทำงานให้ เหมาะสม กับจำนวน บุคลากร และเพื่อ เป็นการอำนวยความสะดวก ความสะดวกในการ ติดต่อราชการ 2.จัดประชุม ประจำเดือน เพื่อ ติดตามผลการ ดำเนินงานด้านต่างๆ