



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี

ที่ ๗๖๖๐๑/

วันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดีได้ประกาศเรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๔ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ นั้น

บัดนี้ได้สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ แล้ว งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๔ โดยมีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายพรเทพ ชะฎากาญจน์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด เพื่อไปทบทวน

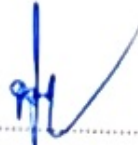
(ลงชื่อ)

(นางปีตมา แก้วแสง)
หัวหน้าสำนักปลัดอบต.

ความเห็นปลัดอบต.....

บริหาร ส.ว. แผนบ.๒/๕

(ลงชื่อ) ส.ต.ต.....



(สุรินทร์ เดชรักษา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี

ความเห็นนายกอบต.....



(ลงชื่อ).....

(นางสาวมัญชลิน ยอดพิจิตร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ข้อมูล/สถิติในการดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
๑.นโยบายด้านการสรรหา	เพื่อวางแผนกำลังคนและแสวงหาคนตามคุณลักษณะที่กำหนดและเลือกสรรคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติภารกิจของ อบต.ท่าดี	๑.จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อรองรับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป ๒.จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างโดยมุ่งเน้นอัตรารว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของบุคลากรทั้งหมด ๓.การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการต้องประกาศทางเว็บไซต์อบต.ท่าดี และประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่น ๔.แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านนั้นและสอดคล้องกับระเบียบที่กำหนด	๑.ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) ประจำปี ๒๕๖๕ ๒.ดำเนินการสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างที่เป็นตำแหน่งว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๓.มีการรับสมัครบุคคลเพื่อคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงานจากสายงานประเภททั่วไปเป็นสายงานประเพณีวิชาการ โดยมีการประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์อบต.และหน่วยภายนอก ตามประกาศลงวันที่ ๒๐ เม.ย. ๖๕ และมีการประชาสัมพันธ์การรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาเป็นพนักงานจ้าง ตามประกาศลงวันที่ ๑๑ พ.ค.๖๕ ๔.มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาบุคคลเพื่อคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงานจากสายงานประเภททั่วไปเป็นสายงานประเพณีวิชาการตามระเบียบที่กำหนดตามคำสั่ง อบต.ท่าดีที่ ๐๘๘/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๕ และแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อสรรหาบุคคลเป็นพนักงานจ้างตามคำสั่ง ที่ ๑๘๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๒ พ.ค. ๒๕๖๕	- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังจำนวน ๑ ครั้ง จำนวน ๓ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของปี ๒๕๖๕ -การสรรหาอัตรากำลังมีอัตรารว่าง คิดเป็นร้อยละ ๘.๑๖ โดยมีการรับโอน (ย้าย) ข้าราชการจำนวน ๒ อัตรา คือนักพัฒนาชุมชนและนักวิชาการเงินและบัญชี -ประชาสัมพันธ์การคัดเลือกข้าราชการ/พนักงานจ้าง คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ -การแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาข้าราชการเปลี่ยนสายงาน และ สรรหาข้าราชการเป็นไปตามระเบียบร้อยละ ๑๐๐	ปัญหา/อุปสรรค ๑.การรวบรวมเอกสารและค่าจ้างมีการดำเนินการได้ยากในบางตำแหน่ง เนื่องจากลักษณะงาน มีความยุ่งยากซับซ้อน ทำให้การเก็บเอกสารและค่าจ้างต้องใช้เวลาดำเนินการเป็นเวลานานทำให้การสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงานตามภารกิจต้องล่าช้าออกไปด้วย ๒.กระบวนการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่ง ต้องใช้เวลาดำเนินการนาน ข้อเสนอแนะ ๑. เน้นวางแผนการใช้กำลังคนที่รัดกุมยิ่งขึ้น เพื่อลดการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒. แก้ปัญหาเฉพาะหน้าด้วยการมอบงานงานแก่บุคคลอื่นเป็นการชั่วคราว

ประเด็น นโยบาย/ แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ข้อมูล/สถิติในการ ดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
๒.นโยบายการพัฒนา	เตรียมความพร้อมของ ข้าราชการและพนักงาน จ้างเพื่อให้เป็นบุคลากร ที่มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ทักษะและ สมรรถนะโดยใช้ เครื่องมือที่หลากหลาย ตามเส้นทางการพัฒนา บุคลากร เพื่อให้ สามารถรองรับภารกิจ ขององค์การบริหารส่วน ตำบลท่าดี แผนการ ปฏิรูปประเทศและ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑.จัดทำและดำเนินการตาม แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ สอดคล้องตามความจำเป็นและ ความต้องการในการพัฒนาของ บุคลากรในหน่วยงาน ๒.จัดทำแนวทางการพัฒนา บุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการ พัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง ๓.สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้าน ตามสายงานให้อยู่ในระบบ E- Learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็น แหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลาอย่าง เป็นระบบ ๔.นำระบบสารสนเทศเพื่อ ยกระดับการพัฒนาทรัพยากร บุคคล มาใช้เป็นระบบงานพัฒนา บุคคล ๕.ส่งเสริมให้ข้าราชการและ พนักงานจ้างพัฒนาตนเอง ๖.จัดให้มีการประเมินความพึง พอใจของบุคลากรในหน่วยงานที่ มีต่อการพัฒนาบุคลากร	๑.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยมีการนำผลสำรวจความต้องการใน การพัฒนาของบุคลากรมาวิเคราะห์เพื่อจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร ๒.มีการกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรใน แต่ละตำแหน่งไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี และ มีการพัฒนาตามแผนที่กำหนด ๓.มีการสร้างระบบการเรียนรู้ผ่านระบบ สารสนเทศกลางขององค์กรเช่น เฟสบุ๊ค เว็บไซต์ และกลุ่มไลน์ เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้ร่วมกัน ๔.ในการพัฒนาบุคลากรมีการนำระบบสารสนเทศ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาเพื่อให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงของสังคม ๕.ส่งเสริมให้ ข้าราชการและพนักงานจ้างพัฒนา ตนเอง โดยสนับสนุนให้ค้นคว้าหาความรู้จากทั้งภายใน องค์กรและภายนอกองค์กร เช่นการจัดอบรมให้ ความรู้และส่งเสริมร่วมอบรมกับหน่วยงานภายนอก ๖.มีการจัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของ บุคลากรที่มีต่อองค์กรในด้านต่างๆ เพื่อนำข้อมูล ดังกล่าวเสนอผู้บริหารเพื่อปรับปรุงแก้ไขตามผล การสำรวจต่อไป	-การจัดทำแผนพัฒนา บุคลากรมีการสำรวจ ความต้องการของ บุคลากร คิดเป็นร้อย ละ ๑๐๐ -การพัฒนาบุคลากรใน แต่ละตำแหน่งไว้ใน แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี และมีการพัฒนา ตามแผนที่กำหนด คิด เป็นร้อยละ ๑๐๐ -มีการเรียนรู้ผ่าน ระบบสารสนเทศกลาง คิดเป็นร้อยละ ๖๐ -มีการพัฒนาบุคลากร ทั้งภายในและ ภายนอกองค์กร คิด เป็นร้อยละ ๘๑ -จัดการประเมินความ พึงพอใจมีผู้ตอบ แบบสอบถาม คิดเป็น ร้อยละ ๘๙	ปัญหา/อุปสรรค ๑.ในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เป็นไปตามกรอบใน การพัฒนาบุคลากรในแต่ละ ตำแหน่ง ยังไม่สามารถ ดำเนินได้ทั้งร้อยเปอร์เซ็นต์ เนื่องจากมีข้อจำกัดทั้งใน ส่วนความพร้อมส่วนตัวของ บุคคล และความพร้อมด้าน งบประมาณของหน่วยงาน ๒.ด้านการนำเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ในการ พัฒนายังมีบุคลากรบางส่วน ที่ยังเข้าไม่ถึงระบบ สารสนเทศเนื่องจาก ข้อจำกัดพื้นฐานส่วนบุคคล ข้อเสนอแนะ ๑.เน้นการพัฒนาความรู้ของ บุคลากรในหน่วยงานโดยใช้ การถ่ายทอดความรู้โดย บุคลากรภายในเพื่อลดการ ใช้งบประมาณ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ข้อมูล/สถิติในการดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
๓.นโยบายการรักษาไว้	การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีประสิทธิภาพ มีกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร	๑.จัดทำและดำเนินการสำรวจความต้องการของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงานและผู้บริหาร เพื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไข ๒.กำหนดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงานผ่านกิจกรรมต่างๆ ๓.จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานแจ้งเวียนให้ข้าราชการรับทราบ ๔.ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน (ระบบฐานข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ) ๕.จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร ที่เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านต่างๆ ๖.จัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรตามที่ระเบียบกำหนด ๗.ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด พร้อมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทนต้องดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบที่กำหนด และให้เป็นธรรมแก่บุคลากรทุกคน	๑.มีการจัดทำและดำเนินการสำรวจความต้องการของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงานและผู้บริหาร และได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามผลการสำรวจ ๒.มีการจัดกิจกรรมกีฬาเชื่อมสัมพันธ์ มีกิจกรรมออกกำลังประจำสัปดาห์ มีกิจกรรมเข้าวัดทำบุญร่วมกัน ๓.มีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานแจ้งเวียนให้ข้าราชการรับทราบ ๔.มีการปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน (ระบบฐานข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ) โดยปรับปรุงข้อมูลทุกครั้งที่มีการปลดลือระบบ ๕.มีการกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างผู้มีคุณธรรมจริยธรรม ชื่อสัตย์สุจริต ๖.มีการจัดได้แก่ ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล วันลา และประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ๗.มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปตามระเบียบไม่มีการร้องเรียนในเรื่องดังกล่าว	-มีการดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามผลสำรวจความพึงพอใจต่อหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๕๐ -ผู้เข้าร่วมกิจกรรมกีฬา/กิจกรรมเข้าวัดทำบุญ คิดเป็นร้อยละ ๘๕ -การปรับระบบฐานข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ เป็นปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ -กิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง มีพนักงานเข้าร่วมกิจกรรม คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ -มีการจัดสวัสดิการต่างๆ ให้พนักงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ -การประเมินผลปฏิบัติราชการเป็นไปตามระเบียบ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐	ปัญหา/อุปสรรค ๑.ในการดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามผลการสำรวจความต้องการของบุคลากร ยังมีข้อจำกัด เนื่องจากข้อเสนอบางอย่างเกินศักยภาพหน่วยงานที่จะดำเนินการ ข้อเสนอแนะ ๑.เน้นการทำความเข้าใจกับบุคคลเกี่ยวกับข้อจำกัดของหน่วยงานเพื่อหาจุดสมดุลร่วมกัน

ประเด็น นโยบาย/ แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ข้อมูล/สถิติในการ ดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
๔. นโยบาย ด้านการใช้ ประโยชน์	เพื่อให้ทุกส่วนราชการ ร่วมมือกันในการ บริหารทรัพยากรอย่าง เป็นระบบ ให้บุคลากร เข้าถึงช่องทางการ รับทราบข้อมูลด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติ ราชการอย่างมี ประสิทธิภาพ	๑.ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมาย งานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่าง เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม ระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรม ข้าราชการ ๒.การพิจารณาแต่งตั้ง ข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่ สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ ให้ยึด ความรู้ความสามารถและ ประโยชน์ต่อองค์กรเป็นหลักใน การคัดเลือก	๑.มีการจัดทำคำสั่งมอบหมายงานที่เป็นธรรม มอบหมายงานตรงตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง มีการปรับปรุงคำสั่งเป็นปัจจุบัน และมีการติดตามดูแลการปฏิบัติราชการจาก ผู้บังคับบัญชา มีการส่งเสริมให้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ ๒.การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น เน้นหลักสำคัญ เรื่องความรู้ ความสามารถ ศักยภาพที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กร การพิจารณายึดหลักการดำเนินการให้ถูกต้อง ตามระเบียบ กฎหมายด้านการบริหารงาน บุคคล รวมถึงการพิจารณาในส่วนของพนักงาน จ้างประเภทต่างๆด้วย	-การจัดทำคำสั่ง มอบหมายงานเป็นไป ตามระเบียบ กฎหมาย มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง คิด เป็นร้อยละ ๑๐๐ -การแต่งตั้ง ข้าราชการดำรง ตำแหน่งสูงขึ้นยึด หลักความรู้ ความสามารถ และ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐	ปัญหา/อุปสรรค ๑. การจัดทำคำสั่ง มอบหมายให้ครอบคลุม ปริมาณงานทั้งหมดของ องค์กรทำได้ยาก เนื่องจากองค์กรมีข้อจำกัด ด้านกำลังคนที่ปฏิบัติงาน ที่ไม่สอดคล้องกับภาระ งานที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้ การออกคำสั่งแบ่งงานมี การมอบหมายงานที่ นอกเหนือจากความ รับผิดชอบตามตำแหน่งใน เกือบทุกตำแหน่ง ข้อเสนอแนะ ๑.เน้นการเพิ่มพูนความรู้ งานด้านอื่นๆที่นอกเหนือ จากงานหลักในตำแหน่ง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมายได้อย่าง มีประสิทธิภาพ และ สามารถลดข้อจำกัดของ องค์กรด้านกำลังคน