



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ.....งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสำโรง

ที่.....นม. ๙๕๓๐๑/-.....วันที่.....๗ ตุลาคม ๒๕๖๕

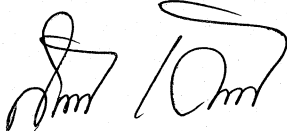
เรื่อง.....รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลสำโรง

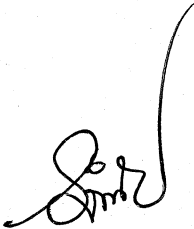
ด้วยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลสำโรง ได้ดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ตามแผนดำเนินการ ดังนี้

- ๑) การวางแผนกำลังคน
- ๒) การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
- ๓) การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ๔) การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย
- ๕) การสรรหาคนดีคนเก่ง
- ๖) การพัฒนาบุคลากร
- ๗) การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๘) การพัฒนาคุณภาพชีวิต

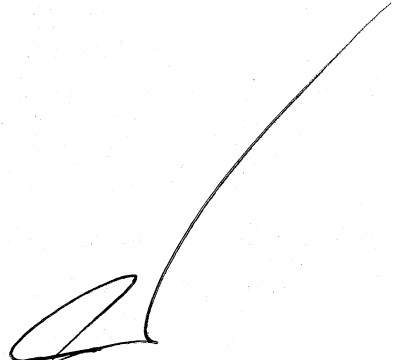
ในการนี้ได้ดำเนินการตามแผนการดำเนินการดังกล่าวเสร็จสิ้นแล้ว จึงใคร่ขอรายงานผลการดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย บันทึกข้อความนี้ จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ


(นางสาวสุภาพร เอี่ยมสำโรง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

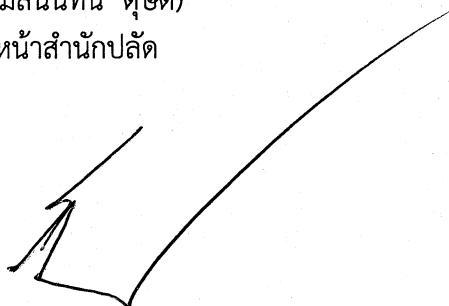
- ทราบ


(นางวิมลนันท์ ดุษดี)
หัวหน้าสำนักปลัด

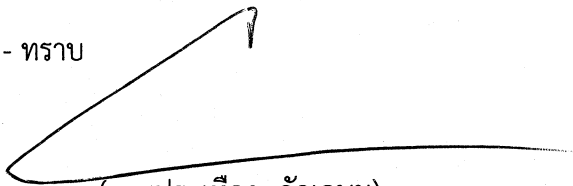
- ทราบ


(นางสาวเอมอร สุริยวงศ์)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- ทราบ


(นางรพีพรรณ สุวัฒน์นะพันธ์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- ทราบ


(นายประเทือง รักเกษม)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสำโรง

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลลำโรง อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑) การวางแผนกำลังคน งาน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี(๒๕๖๔-๒๕๖๖)	๑.เพื่อให้ อบต.มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน ๒.เพื่อให้ อบต.มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับการกิจ อำนาจหน้าที่ของ อบต. ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตาม พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ อบต.พ.ศ.๒๕๔๒ ๓.เพื่อให้ ก.จังหวัด สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับการกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่ ๔.เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของ อบต. ๕.เพื่อให้ อบต.สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของ อบต.เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี ๖.เพื่อให้ อบต. สามารถควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด	ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลลำโรง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป	-

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒) การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร งาน บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ เป็นพนักงานส่วนตำบล	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลที่มีความรู้ความสามารถมาดำรง ตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลังที่กำหนดไว้ และปฏิบัติ หน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑.วันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๔ รับโอน จำเอนกนาวุฒิ เพชรตะกั่ว ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัยปฏิบัติงาน ๒.วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๕ รับโอน นางสาววิมลรัตน์ พลจิงหรีด ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	-
๓) การประเมินผลการปฏิบัติงาน งาน ประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๔	เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๕ และนำไปสู่การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อน ระดับ การได้รับประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น	- พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และ ลูกจ้างประจำ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนครบ ทั้ง ๒ รอบการประเมิน โดยใช้ข้อมูลจากแบบ ประเมินผลการปฏิบัติงาน -พนักงานจ้างทั่วไปได้รับการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ตามตัวชี้วัดที่ได้ตกลงไว้กับหัวหน้า ส่วนราชการตามแบบประเมินการปฏิบัติงาน	-

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๔) การส่งเสริมจริยธรรมและรักษา วินัย โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๔	-เพื่อปลูกจิตสำนึกให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วน ตำบลลำโรง มีคุณธรรม จริยธรรม เข้าใจหลักธรรมของ พระพุทธศาสนาและน้อมนำเอาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ไปเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตส่วนตัวและในการปฏิบัติ ราชการ -เพื่อพัฒนาตนเองให้มีจิตสาธารณะเกิดความร่วมมือในการ เสริมสร้างสังคมแห่งคุณธรรมและสมานฉันท์ ประพฤติตนเป็น พลเมืองดี สร้างประโยชน์ให้แก่ครอบครัวประชาชนและ ประเทศชาติ สร้างจิตสำนึกในการทำความดี รู้จักการให้ การเสียสละและการบำเพ็ญสาธารณะประโยชน์ร่วมกัน -เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำโรงมีภาพลักษณ์ที่ดีใน การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาล -เพื่อเป็นการปฏิบัติตามแนวทางประมวลจริยธรรมของ องค์การบริหารส่วนตำบลลำโรง	ผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ และพนักงานเจ้าหน้าที่ เข้า ร่วมกิจกรรมการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔ และทำกิจกรรมดังนี้ -ผู้บริหาร และปลัด อบต.ให้ความรู้เกี่ยวกับ ประมวลจริยธรรมในการประชุมประจำเดือนเป็น ประจำทุกเดือน -ผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงาน ทำกิจกรรม ทำบุญ ถวายเครื่องไทยธรรมและบำเพ็ญประโยชน์ ณ วัดต่างๆในตำบลลำโรง จำนวน ๖ วัด	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๕) การสรรหาคนดีคนเก่ง โครงการยกย่องบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรมประจำปี ๒๕๖๕	เพื่อส่งเสริมการมุ่งมั่นตั้งใจทำความดี สามารถน้อมนำหลักธรรมคำสอน ความมีคุณธรรมจริยธรรมตามหลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มาใช้ในการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวันให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม โดยส่วนรวมจนเกิดผลเป็นรูปธรรมและเป็นที่ประจักษ์ต่อสังคม จนถึงการเป็นต้นแบบที่ดีของสังคม	โครงการยกย่องผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๕ ได้แก่ นางสาววันวิสา ผายนิมพลี	
๖) การพัฒนาบุคลากร งาน แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	๑. เพื่อให้ผู้เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลได้เรียนรู้แบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่และแนวทางการปฏิบัติงานเป็นข้าราชการที่ดี ตามหลักสูตรที่ ก.อบต.กำหนด ๒. เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ๓. เพื่อพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรทุกคน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม เสียสละ โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ๔. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๕. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแล และการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เพ่งย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน ๖. เพื่อพัฒนาคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ	-พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๒ คน ได้รับการฝึกอบรมคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ -ครู จำนวน ๒ คน ได้รับการฝึกอบรมคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ -ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ คน ได้รับการฝึกอบรมคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ -พนักงานจ้าง จำนวน ๑๒ คน ได้รับการฝึกอบรมคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐	พนักงานจ้างควรเข้ารับการอบรมให้ครบทุกคน

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๗) การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	-เพื่อให้บุคลากรในแต่ละตำแหน่งเข้าใจ รับทราบถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเองในแต่ละตำแหน่ง ตลอดจนเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่และแนวทางการปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี -เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาบุคลากร -เพื่อพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของบุคลากร ให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม เสียสละ โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน -เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปตามระเบียบกฎหมาย ไม่ก่อให้เกิดปัญหาในด้านงานบริหารงานบุคคล -เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบตระหนักถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพของผู้ใต้บังคับบัญชา และการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง -เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสำโรงให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลตามตำแหน่งหน้าที่ตามเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ	-บุคลากรได้รับเอกสารคู่มือการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ ประจำปี ๒๕๖๕	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๘) การพัฒนาคุณภาพชีวิต	-เพื่อเพิ่มผลผลิตขององค์กร เนื่องจากการจัดการคุณภาพชีวิตในองค์กรทำให้องค์กรมีนโยบายและการวางแผนด้านคุณภาพชีวิต มีการจัดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่างๆ ทั้งในด้านลักษณะงาน บุคลากร และสภาพแวดล้อมที่ดี ซึ่งส่งผลโดยตรงและอ้อมต่อการดำเนินงาน ส่งผลให้ผลผลิตภาพขององค์กรเพิ่มขึ้น -เพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร -เพื่อปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะความสามารถของตนเอง ไม่ว่าจะโดยการศึกษา ฝึกอบรมหรือการพัฒนาต่างเป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น	-การเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี(๒ ครั้ง/ปี) -การจัดทำกิจกรรม ๕ส -การเข้ารับการอบรมของพนักงานประจำปี ๒๕๖๕	

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

- มีงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรที่จำกัด จึงทำให้พนักงานเจ้าหน้าที่อาจจะไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- ควรตั้งงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อให้พนักงานเจ้าหน้าที่ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ