



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้าน ไทร. ๐. ๔๔๕๕ ๕๑๒๓

ที่ สร ๗๘๕๐๑.๑/๐๐๔๓ วันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้าน

เรื่องเดิม

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้าน ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง โดยได้ดำเนินการวางแผนนโยบายหรือทิศทางของหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานและทิศทางการปฏิรูปประเทศ มีวัตถุประสงค์ในการผลักดันให้เกิดการปรับปรุง พัฒนาและสร้างความโปร่งใสในการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน นั้น

ข้อเท็จจริง

จากนโยบายดังกล่าว งานการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการติดตามประเมินผลการดำเนินโครงการตามนโยบายที่วางไว้ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

ข้อระเบียบ/กฎหมาย

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
๒. พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐
๓. พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

ข้อเสนอ/ข้อพิจารณา

งานการเจ้าหน้าที่ ขอรายงานผลการปฏิบัติตามนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาวพิพรชพร ทองนำ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

(นายสงเสริม นิยมเหมา)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็น...

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล



ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
ขององค์การบริหารส่วนตำบล
อำเภอกาบเชิง จังหวัดสุรินทร์

การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำบ่อ อำเภอกาบเชิง จังหวัดสุรินทร์

นโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	การดำเนินงาน (โครงการ/กิจกรรม)	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ปัญหา อุปสรรคและ ข้อเสนอแนะ
๑. พิจารณาวางแผน อัตรากำลังสอดคล้อง รับกับภารกิจ หน้าที่ขององค์กร ตอบสนองตาม ความจำเป็น และ ความเหมาะสม คำนึงถึงประโยชน์ สูงสุดของราชการ	๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำบ่อ มีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน ๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำบ่อ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัด อัตรากำลัง โครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำบ่อ ๓. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้ อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคำบ่อ ๔. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำบ่อ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล	สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลให้ เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด	คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ได้ประชุมร่วมกันเพื่อทบทวนร่วมกันวิเคราะห์อัตรากำลังในองค์กรเพื่อร่วมกันวางแผนปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ สำนักปลัด/กองคลังจากระดับต้น เป็นระดับกลาง เพื่อตอบสนองต่อการกิจการในการบริการประชาชน โดยปรับปรุงระดับตำแหน่งให้มี ความเหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ เพื่อการบริหาร สาธารณะได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้น ปรับปรุงตำแหน่งและระดับตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบลสายงาน ผู้บริหารท้องถิ่น	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (๑ เม.ย.-๓๐ ก.ย.๖๖)	ไม่ใช้งบประมาณ	ปัญหา อุปสรรค - ไม่มี ข้อเสนอแนะ - ไม่มี

นโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	การดำเนินงาน (โครงการ/กิจกรรม)	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ปัญหา อุปสรรคและ ข้อเสนอแนะ
๒. ดำเนินการ บรรจุและแต่งตั้ง รวมถึง ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ด้วย บุคลากร ด้วย ความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ให้โอกาสบุคลากร ทุกคนอย่างเท่า เทียมกัน	เพื่อช่วยให้สามารถสรรหา และคัดเลือกบุคลากรที่มี ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้อง กับตำแหน่ง งาน	- การบรรจุและ แต่งตั้ง รวมถึง ประเมินผลการ ปฏิบัติงานบุคลากร และการสรรหา ดำเนินการอย่าง โปร่งใส มีการ ดำเนินการตาม หลักเกณฑ์ และ วิธีการที่ ระียบกฎหมาย กำหนด	การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบล ๑. ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ที่ว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒ ตำแหน่ง) คือ ๑) หัวหน้าสำนักงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) ๒) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) ๒. สายงานวิชาการ/ทั่วไป ประชาสัมพันธ์รับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบลหรือ พนักงานอื่น การสรรหาบรรจุแต่งตั้ง พนักงานจ้างตามภารกิจและ ทั่วไป ดำเนินการสรรหาตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนด การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน พนักงานส่วน ตำบล พนักงานครูและ พนักงานจ้าง ด้วยความเป็น ธรรม เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ กำหนด	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ๑ ต.ค. ๖๕-๓๐ ก.ย.๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ	ปัญหา อุปสรรค - ในตำแหน่งที่ว่าง ต้องมี การปรับเปลี่ยนภาระงาน ให้กับบุคลากรตำแหน่งอื่น รับผิดชอบด้วยทำให้ต้องมี ภาระงานเพิ่มขึ้นจากเดิม ข้อเสนอแนะ - พัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้ มีประสิทธิภาพและ สามารถใช้ประโยชน์ได้ อย่างเต็มศักยภาพ - การประเมินผลการ ปฏิบัติงานรายบุคคล ผลักดันให้บรรลุเป้าหมาย ในระดับองค์กร ให้มี แนวทางรองรับหรือ บดลงโทษตามระเบียบ แบบแผนของทางราชการ เช่น ส่งบุคลากรเข้ารับ การฝึกอบรม งดเลื่อนขั้น เงินเดือน เป็นต้น

นโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	การดำเนินงาน (โครงการ/กิจกรรม)	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ปัญหา อุปสรรคและ ข้อเสนอแนะ
๓. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ประมวลจริยธรรม กฎหมายระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด	๑. เพื่อปรับเปลี่ยนวิธีคิดวิธีการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ๒. เพื่อให้บุคลากรทำงานตามเป้าหมายขององค์กร บริหารส่วนตำบล ๓. เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปัจจุบัน และระเบียบระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ๔. เพื่อให้บุคลากรมีความรู้และเข้าใจในหลักการของการทำงาน เป็นทีม คุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล ๕. เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจอันดีต่อกันเกิดความร่วมมือในการทำงาน	๑. บุคลากรปรับเปลี่ยนวิธีคิดวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ๒. บุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลทำงานได้ตามเป้าหมาย ๓. ประชาชนพึงพอใจต่อการให้บริการขององค์กรบริหารส่วนตำบล ๔. บุคลากรมีความเข้าใจของการทำงาน เป็นทีมมีคุณธรรม จริยธรรม และนำธรรมาภิบาลมาใช้ในการทำงาน ๕. บุคลากรสามารถทำงานอย่างเป็นระบบลดขั้นตอนในการทำงานให้ทำงานสำเร็จเร็วขึ้นและมีประสิทธิภาพ	๑. มีการจัดอุปกรณ์การทำงานและกระบวนกรเจ้าหน้าที่สัมพันธ์พื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ๒. อบรมด้านมีการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานที่สะท้อนภาพการทำงานขององค์กร เช่น กิจกรรม ๕ ส., Big Cleaning Day จัดอาสาสมัครในโอกาสวันสำคัญต่างๆ เป็นต้น ๓. จัดประชุมประจำเดือนเพื่อมอบแนวทางการปฏิบัติงานในการดำเนินงาน และมอบนโยบายการบริหารงาน แสดงเจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน และประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy และติดตามความคืบหน้าของงาน พร้อมทั้งพบทวนระเบียบ กฎหมายในการปฏิบัติงาน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ๑ ต.ค. ๖๕-๓๐ ก.ย.๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ	ปัญหา อุปสรรค - การดำเนินโครงการต่างๆ ไม่พบปัญหาอุปสรรคใดๆ เนื่องจากบุคลากรให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีทั้งงานการดำเนินการบรรลุตามวัตถุประสงค์ ข้อเสนอแนะ - ควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

นโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	การดำเนินงาน (โครงการ/กิจกรรม)	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ปัญหา อุปสรรคและ ข้อเสนอแนะ
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถอย่างเท่าเทียมกันความก้าวหน้าในสายงานอาชีพจะพิจารณาถึงความรู้ความสามารถตามคุณภาพและผลสำเร็จของงานที่จะสะท้อนการเป็นคนเก่ง และพฤติกรรมที่มีคุณธรรมที่ดี	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถ สามารถปรับใช้การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	ประชาชนในพื้นที่ได้รับการบริหารจากเจ้าหน้าที่อย่างรวดเร็วและถูกต้อง	๑. จัดส่งบุคลากรไปฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะความสามารถ หลักสู่มาตรฐานระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ๒. จัดทำมาตรการต่างๆ ในการส่งเสริมและป้องกัน การทุจริต ให้พนักงานมีคุณธรรม จริยธรรม ยึดมั่นประโยชน์ของส่วนรวม	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ๑ ต.ค. ๖๕-๓๐ ก.ย. ๖๖	ตั้งไว้ ๕๒๓,๒๐๐ บาท ใช้ไป ๔๑๙,๑๑๘ บาท	ปัญหา อุปสรรค - ขี้อาระเบียบกฏหมายมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้บางครั้งการปฏิบัติงานเกิดความล่าช้า ข้อเสนอแนะ - ควรมีการฝึกอบรมและพบทวนความรู้แก่พนักงานเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในระดับที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	การดำเนินงาน (โครงการ/กิจกรรม)	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ปัญหา อุปสรรคและ ข้อเสนอแนะ
๕. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีสุขภาพที่ดี มีสุขภาพที่แข็งแรง มีความสุขในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิต	เพื่อให้การทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี ทำให้มีสุขภาพที่ดี มีความสุขในการทำงาน	เกิดความรักความสามัคคีในหมู่คณะการทำงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพสูงขึ้น	๑) ประกาศยกย่องชมเชยแก่ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๖ ๒) ดำเนินการจัดกิจกรรม ๕ ส. ในองค์กรเดือนละ ๑ ครั้ง	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ๑ ต.ค. ๖๕-๓๐ ก.ย. ๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ	ปัญหา อุปสรรค - ไม่มี ข้อเสนอแนะ - ควรมีการดำเนินกิจกรรมต่างๆ อย่างต่อเนื่อง

สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ตาราง ๑ ข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ

ลำดับ ที่	รายการ	จำนวนตำแหน่ง ทั้งหมด	จำนวนตำแหน่ง ที่มีคนครอง	จำนวนตำแหน่ง ที่ว่าง
๑.	อัตรากำลังคน (ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี)			
	๑) พนักงานส่วนตำบล	๒๗	๑๕	๑๒
	๒) พนักงานครู	๘	๘	-
	๓) พนักงานจ้าง	๔๘	๔๘	-
	รวม	๘๓	๗๑	๑๒
๒.	ประเภทตำแหน่ง			
	๑) บริหารท้องถิ่น	๑	๑	-
	๒) อำนวยการท้องถิ่น	๔	๒	๒
	๓) วิชาการ	๑๒	๘	๔
	๔) ทวีไป	๑๐	๔	๖
	๕) สายงานการสอน	๘	๘	-
	รวม	๓๕	๒๓	๑๒

ตาราง ๒ ข้อมูลการแต่งตั้งและโอน (ย้าย)

ลำดับ ที่	รายการ	ประเภทพนักงาน		
		พนักงานส่วนตำบล	พนักงานครู	พนักงานจ้าง
๑.	บรรจุแต่งตั้ง	๒	-	-
๒.	ให้โอน (ย้าย)	-	-	-
๓.	รับโอน (ย้าย)	-	-	-
	รวม	๒	-	-

ตาราง ๓ ข้อมูลการฝึกอบรม

ลำดับ ที่	รายการ	จำนวนตำแหน่ง ทั้งหมด	จำนวนผู้ได้รับ การฝึกอบรม	คิดเป็นร้อยละ
๑.	พนักงานส่วนตำบล	๑๕	๑๕	๑๐๐
๒.	พนักงานครู	๘	๘	๑๐๐
๓.	พนักงานจ้าง	๔๘	๓๐	๖๒.๕๐
	รวม	๗๑	๕๓	๘๗.๕๐

หมายเหตุ การฝึกอบรมโดยจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดสุรินทร์ และมหาวิทยาลัยต่างๆ เป็นผู้จัดฝึกอบรม

ปัญหา อุปสรรค

ไม่มี

ข้อเสนอแนะ

ไม่มี