



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหลุมข้าว

ที่ ลป ๘๑๔๐๑/-

วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหลุมข้าว

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหลุมข้าว ได้ดำเนินการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหลุมข้าว จึงขอรายงานการปฏิบัติตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในช่วงปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย

ปัญหาและอุปสรรค

๑. เนื่องจากงบประมาณที่มีจำกัด และต้องใช้ในการบริหารงานที่เร่งด่วนกว่า ทำให้การส่งพนักงานเข้ารับการอบรมตามโครงการต่างๆทั้งภายในจังหวัดและภายนอกจังหวัด ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการจัดอบรมพนักงานเป็นการภายในให้บ่อยครั้งขึ้น เพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติราชการด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป

(นายคมสัน ชัยวงศ์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด.....

(นางปฎิญา แดงชุม)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัด อบต.....

(นางสาวสุพรรณิ สุริยะจันทร์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหลุมข้าว

ความเห็นนายก อบต.....

(นายทวีศักดิ์ ช่อกิ่ง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหลุมข้าว

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลหลุมข้าว อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑. การวางแผน อัตรากำลัง	จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	เพื่อแสดงค่างาน ของแต่ละตำแหน่ง	พนักงานทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพ ร้อยละ ๙๐	- ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ฉบับแก้ไขปรับปรุงครั้งที่ ๒ เพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงาน และปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน	ควรมีการปรับปรุงแผนในทุกๆปี
	การรับโอนพนักงานส่วนตำบล	เพื่อให้พนักงานมี ประสบการณ์มากขึ้น	มีการรับโอนตำแหน่งว่าง ร้อยละ ๙๐	- ดำเนินการรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลแทนตำแหน่งว่าง - ดำเนินการรับโอนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งนักวิชาการศึกษาแทนตำแหน่งว่าง	รับโอนไม่กระทบตำแหน่งอื่นมากนัก งานไม่ติดขัด
	การดำเนินการสรรหาพนักงานจ้าง	เพื่อให้พนักงาน ทำงานมี ประสิทธิภาพ	มีการสรรหาทันเวลา ก่อนเริ่มปีงบประมาณใหม่	- ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างทั่วไป แทนตำแหน่งว่าง ๑. คนงาน (งานนักการภารโรง) ๒. คนงาน (งานธุรการ) ๓. คนงาน (งานเก็บขยะมูลฝอย)	สรรหาพนักงานที่ดีคุณภาพ มีคุณธรรม เหมาะสมกับงาน
๓. การบรรจุและ แต่งตั้ง	การเลื่อนระดับ พนักงานส่วนตำบล ให้สูงขึ้น	เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจให้พนักงาน	พนักงานได้รับการคัดเลือก มีคุณภาพ	- มีการเลื่อนระดับพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน เป็นระดับชำนาญงาน	เลื่อนระดับตามการ ประเมินผลงานและห้วงเวลา
๔. การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	เพื่อแสดง แผนพัฒนา บุคลากร	มีการพัฒนาตามโครงการ ร้อยละ ๘๐	- มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	ควรมีการปรับปรุงแผนในทุกๆปี
๕. การพัฒนา บุคลากร	การพัฒนาทักษะ วิชาชีพ	เพื่อส่งเสริมทักษะ	พัฒนาร้อยละ ๘๐ ของ โครงการ	- มีการจัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับสายงาน	ควรเพิ่มงบประมาณในการอบรม

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๖. การประเมินผล การปฏิบัติราชการ	กระบวนการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	เพื่อสร้าง กระบวนการที่มี เป้าหมายการ ประเมินชัดเจน	พนักงานพึงพอใจร้อยละ ๙๐	- มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เป็น ธรรม ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ควรให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วน ร่วม
	ดำเนินการปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบ ศูนย์ข้อมูลบุคลากร ท้องถิ่นแห่งชาติ	เพื่อเป็นการ ปรับปรุงข้อมูลให้ ทันสมัย	ปรับปรุงข้อมูลทุกๆเดือน	- ดำเนินการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันอย่าง สม่ำเสมอ	ควรดำเนินการตามกรอบเวลา ให้ชัดเจน
๔.การส่งเสริม คุณธรรมและ จริยธรรม	จัดทำประมวล จริยธรรมข้าราชการ ท้องถิ่น	เพื่อเป็นการแสดง เจตนารมณ์ของ พนักงาน	พนักงานมีคุณธรรม มีวินัย ที่พึงประสงค์ ร้อยละ ๘๐	- ดำเนินการจัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการท้องถิ่น และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรรับทราบและปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรมอย่างเคร่งครัด	ควรมีการปรับปรุงในทุกๆปี
	การมอบหมายการ ปฏิบัติหน้าที่	เพื่อแสดงกรอบงาน ที่ชัดเจน	พนักงานมีการปฏิบัติ หน้าที่แทนกันได้ ร้อยละ ๙๐	- ผู้บังคับบัญชามอบหมายหน้าที่อย่างเป็นธรรม - มีคำสั่งแบ่งงานและมอบหมายงานในตำแหน่งที่ว่าง	ควรมีคำสั่งมอบหมายที่ ชัดเจน

สถิติข้อมูลบุคลากร

พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๑๖ อัตรา/ตำแหน่ง	มีผู้ครองตำแหน่ง ๑๒ คน	อัตรารว่าง ๕ คน
ครู	จำนวน ๑ อัตรา/ตำแหน่ง	มีผู้ครองตำแหน่ง ๑ คน	อัตรารว่าง - คน
ลูกจ้างประจำ	จำนวน ๒ อัตรา/ตำแหน่ง	มีผู้ครองตำแหน่ง ๒ คน	อัตรารว่าง - คน
พนักงานจ้าง	จำนวน ๑๔ อัตรา/ตำแหน่ง	มีผู้ครองตำแหน่ง ๑๒ คน	อัตรารว่าง ๒ คน

ปัญหาและอุปสรรค

๑.
- เนื่องจากงบประมาณที่มีจำกัด และต้องใช้ในการบริหารงานที่เร่งด่วนกว่า ทำให้การส่งพนักงานเข้ารับการอบรมตามโครงการต่างๆทั้งภายในจังหวัดและภายนอกจังหวัด ไม่
เป็นไปตามเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะ

๑.
- ควรมีการจัดอบรมพนักงานเป็นการภายในให้บ่อยครั้งขึ้น เพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติราชการด้วย