



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเกษตรสุวรรณ โทร. ๐๓๘-๑๖๕๕๓๓

ที่ ขบ ๗๑๐๐๑/ วันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกษตรสุวรรณ

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลเกษตรสุวรรณ ได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลเกษตรสุวรรณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหาร พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ เพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณธรรม มีสมรรถนะสูง ในการปฏิบัติงานภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมายให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในด้านต่าง ๆ นั้น

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกษตรสุวรรณ จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวเสาวรัตน์ รื่นเจริญ)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(นายปัญญา แจ่มแจ้ง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกษตรสุวรรณ

(นายปัญญา แจ่มแจ้ง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกษตรสุวรรณ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลเกษตรสุวรรณ อำเภอปอทอง จังหวัดชลบุรี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	ข้อเสนอแนะ/แนว ทางแก้ไข	หมายเหตุ
๑.การวางแผนกำลังคน -จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	- เพื่อใช้เป็นเครื่องมือ ในการตรวจสอบการใช้ ตำแหน่งให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า ประสิทธิภาพ และเพื่อ ควบคุมการใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒ - เพื่อให้โครงสร้างส่วน ราชการขององค์การบริหาร ส่วนตำบลเกษตรสุวรรณถูกต้อง ตามระเบียบ	- ความสำเร็จในการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	- การปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖ (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๔ โดยมีการเปลี่ยนชื่อ ส่วนราชการให้เป็นไปตาม ระเบียบฯ - กำหนดโครงสร้างการแบ่ง ส่วนราชการขององค์การ บริหารส่วนตำบล ให้เป็นไป ตามประกาศคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัด ชลบุรีฯ	- การใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคล ร้อยละ ๓๐.๗๘	- ควรให้ทุกส่วนราชการ วิเคราะห์ปริมาณงาน ให้สอดคล้องกับอัตรากำลัง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงาน	
๒.การบรรจุและแต่งตั้ง บุคคล - การรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล	-เพื่อสรรหาบุคลากร ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเป็นไปตามหลักสมรรถนะ และมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง - เพื่อให้มีบุคลากรในการ ปฏิบัติงานที่เพียงพอ ต่อภารกิจในปัจจุบัน	- ความสำเร็จในการ ดำเนินการบรรจุ แต่งตั้งบุคลากร ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	- มีการรับโอนข้าราชการ ประมาณสี่หมื่นมาแต่งตั้ง เป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่ง นักวิชาการ จัดเก็บรายได้	- ไม่สามารถดำเนินการ บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ได้ครบทุกตำแหน่ง ตามตำแหน่งว่างของแผน อัตรากำลัง ๓ ปี เนื่องจาก เป็นสายอาชีพเฉพาะทาง และขาดแคลน	- ดำเนินการประชาสัมพันธ์ ประกาศรับโอน (ย้าย) อย่างต่อเนื่อง	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ เรียนเชิญกับผู้ที่ผ่านมา	ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข	หมายเหตุ
๓. การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน - การประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของพนักงานส่วน ตำบลพนักงานครูองค์การ บริหารส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง	- เพื่อประกอบการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือน/ เลื่อนเงินเดือน/ เลื่อนค่าตอบแทน การพิจารณาการจ่ายประโยชน์ ตอบแทนอื่นและการต่อสัญญา จ้าง	- ความสำเร็จในการ จัดแบบประเมินผล การปฏิบัติงาน	- มีการดำเนินการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลพนักงานครูองค์การ บริหารส่วนตำบลและพนักงาน จ้างปีละ ๒ ครั้ง (- ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของปี ถัดไป - ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ของ ปีเดียวกัน)	- บุคลากรยังขาดความเข้าใจ ในการจัดทำแบบประเมินผล การปฏิบัติงาน	- ความเข้าใจและให้คำแนะนำ ในการจัดทำแบบประเมินผล การปฏิบัติงานให้เข้าใจไปตาม ประกาศและหลักเกณฑ์ที่ กำหนด	
๔. การส่งเสริมจริยธรรมและ รักภวณีย - การส่งเสริมจริยธรรมและ รักภวณีย	- เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลเกษตร สุวรรณ มีคุณธรรมปฏิบัติงาน ด้วยความโปร่งใสและรักภวณีย	- การร้องเรียน/ กล่าวหาบุคลากรใน สังกัด	- มีการจัดกิจกรรมประกาศ เจตนารมณ์การป้องกันและ ต่อต้านการทุจริต - มีการดำเนินการตามประมวล จริยธรรมของหน่วยงาน - เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม กิจกรรม จิตอาสาต่างๆ	-	- เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม โดยการอบรมให้ความรู้กับ บุคลากรทุกปี	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	ข้อเสนอแนะ/แนว ทางแก้ไข	หมายเหตุ
๕. การสรรหาคนดีคนเก่ง - การสรรหาตำแหน่ง สายงานผู้บริหารที่ว่าง	- เพื่อให้ได้บุคลากร มาปฏิบัติงานในตำแหน่ง สายงานผู้บริหารที่ว่าง	- ความสำเร็จในการ สรรหาตำแหน่ง สายงานผู้บริหาร	- มีการประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลสายงาน ผู้บริหาร และมีการขอใช้ บัญชี ก. อบต.	- ไม่สามารถสรรหา บุคลากรมาปฏิบัติงาน ได้ครบทุกตำแหน่ง ตามตำแหน่งว่างของ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เนื่องจากตำแหน่งสายงาน ผู้บริหารที่ว่างต้องรอ การสรรหาจากกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น - ไม่สามารถสรรหา บุคลากรมาปฏิบัติงาน ได้ครบทุกตำแหน่ง ตามตำแหน่งว่างของ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เนื่องจากตำแหน่งพนักงาน จ้างตามภารกิจต้องเป็นผู้มี ทักษะ	- ควรมีการประชาสัมพันธ์ รับโอน (ย้าย) ตำแหน่งสาย งานผู้บริหารที่ว่างใหม่อย่าง ต่อเนื่อง และเห็นควร เสนอแนะให้กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่นปลดล็อกใน การดำเนินการสรรหา ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ที่ว่าง - ควรมีการสรรหาและ ประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง และทั่วถึงในหลายช่อง ทางการสื่อสาร	
- การสรรหาพนักงานจ้าง ๘	- เพื่อให้มีบุคลากร ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอ ต่อภารกิจในปัจจุบัน	- ความสำเร็จในการ สรรหาพนักงานจ้าง	- มีการสรรหาบุคคลเพิ่มเป็น พนักงานจ้าง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ได้แก่ ๑. ตำแหน่ง คอยนำตัวไป (พนักงานจ้างทั่วไป)			

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	ข้อเสนอแนะ/แนว ทางแก้ไข	หมายเหตุ
๖. การพัฒนาบุคลากร - จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	- เพื่อเป็นการวางแผนและกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ของกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยี โดยอาศัยความรู้และประสบการณ์ในการทำงานเป็นข้อมูลเบื้องต้นตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กรนำมาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาเพื่อนำมาประกอบพิจารณาวางแผนพัฒนาบุคลากรพร้อมทั้งเสริมสร้างความสามารถด้วยการฝึกอบรมปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และทัศนคติของบุคลากร เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น - เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการอบรม	- ใช้แผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด - มีการอบรมพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้างทั้งจากหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอก	- ไม่สามารถส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมได้ทุกตำแหน่ง เนื่องจากสถานการณ์โรคติดต่อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙	- ควรปรับเปลี่ยนวิธีการอบรมเป็นการอบรมผ่านระบบออนไลน์	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	ข้อเสนอแนะ/แนว ทางแก้ไข	หมายเหตุ
๗. การสร้าง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ - การสร้างความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	- เพื่อให้บุคลากรมองเห็น ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง ที่ชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม ซึ่งจะทำให้บุคลากร เกิดความมั่นใจในระบบ การบริหารทรัพยากรบุคคล	- การสนับสนุน บุคลากรเข้ารับการ สอบแข่งขัน การสอบ คัดเลือก การคัดเลือก เพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งที่สูงขึ้น	- มีแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ - มีการส่งเสริมให้พนักงาน ส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เข้ารับการสอบแข่งขัน การคัดเลือก เพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	- บุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักเกณฑ์การสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก และการ คัดเลือก	- ควรประชาสัมพันธ์ประกาศ และหลักเกณฑ์อย่างต่อเนื่อง และแนะนำในเรื่องที่ เกี่ยวข้อง	
๘. การพัฒนาคุณภาพ ชีวิต - การเสริมสร้าง สภาพแวดล้อม และ แรงจูงใจในการทำงาน	- เพื่อให้สถานที่ปฏิบัติงาน สะอาด เป็นระเบียบ เรียบร้อย ถูกสุขลักษณะ ปลอดภัย และเกิดความ พึงพอใจ และมีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	- ความพึงพอใจของ บุคลากร	- มีการจัดกิจกรรม ๕ ส - มีการมอบรางวัลให้กับ บุคลากร ทุกคน - มีการสนับสนุน ด้านเทคโนโลยีและอุปกรณ์ คอมพิวเตอร์ที่ทันสมัย	- บุคลากรขาดความรู้ เกี่ยวกับระบบเทคโนโลยี	- ความรู้บุคลากรเข้ารับการ อบรมเกี่ยวกับระบบ เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง	