



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลสวนหม่อน

ที่... นก. ๘๗๒๐๑./๕๕๑ วันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลสวนหม่อน

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลสวนหม่อนได้ ได้ดำเนินการจัดทำนโยบายการบริหารงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล การสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง ระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสวนหม่อนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการฝึกอบรมบุคลากร และเพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพได้อยู่คู่องค์กรต่อไป

บัดนี้ การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้เสร็จสิ้นแล้ว สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสวนหม่อน จึงขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายฯ ให้นายองค์การบริหารส่วนตำบลสวนหม่อนทราบ รายละเอียดตามแบบรายงานที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายทรงเดช เชาชื่น)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของ หัวหน้าสำนักปลัด อบต.สวนหม่อน

.....  
.....

(ลงชื่อ)

(นางรัตนา พิมาลัย)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.สวนหม่อน

ความเห็นของรองปลัด อบต.สวนหม่อน

.....  
.....

(ลงชื่อ)จ.อ.

(สุภัส สีสราบัว)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสวนหม่อน

ความเห็นของ ปลัด อบต.สวนหม่อน

.....  
.....

(ลงชื่อ)

(นายไกรสิทธิ์ จำปามี)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสวนหม่อน

(ลงชื่อ)

(นายพลิชฐ์ ถมปัด)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสวนหม่อน

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนหม่อน อำเภอมัญจาคีรี จังหวัดขอนแก่น  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕



งานบริหารทั่วไป สำนักปลัด  
องค์การบริหารส่วนตำบลสวนหม่อน

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕  
องค์การบริหารส่วนตำบลสวนหม่อน อำเภอแม่จัน จังหวัดขอนแก่น

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑. การวางแผนกำลังคน	<p>- เพื่อให้มีโครงสร้างองค์กรและกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมสำหรับองค์กรใช้เป็นแผนรองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>- เพื่อให้บุคลากรของ อบต.ได้มีการฝึกอบรมและเข้าอบรมตามหน่วยงานต่างๆ ตามมาตรฐานตำแหน่ง</p>	<p>- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ จำนวน ๑ เล่ม</p> <p>- แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ จำนวน ๑ เล่ม</p>	<p>- มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) และดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม รองรับภารกิจหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงกระบวนงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน (การวิเคราะห์ภาระงานการเตรียมการข้อมูล และการระดมความคิดของคณะกรรมการและผู้ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ตามสายงานตามตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนฯ</p>	<p>- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ควรมีความยืดหยุ่นและมีการปรับเปลี่ยนให้มีความเหมาะสมกับสถานะการทำงานให้ทันปัจจุบัน</p>
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	<p>- เพื่อสรรหาบุคคล/พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้างเข้าทำงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งและภาระหน้าที่ หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกและโอนย้ายที่ว่าง</p>	<p>- มีจำนวนพนักงานส่วนตำบลจำนวน ๑๗ ราย/พนักงานจ้างจำนวน ๑๕ ราย เพียงพอกับภารกิจหน้าที่ในแต่ละส่วน/กอง อย่างเหมาะสม</p>	<p>๑. ดำเนินการสรรหาโดยการรับโอนพนักงานส่วนตำบลที่ว่าง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ได้แก่ นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ รับโอนเมื่อวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕</p> <p>๒. ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลที่ว่าง โดยการสอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงานจากสายงานทั่วไปเป็นประเภทวิชาการในตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา โดยมีคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๕</p>	<p>- กระบวนการสรรหา มีหลายรูปแบบ หลายขั้นตอน ต้องใช้เวลาในการดำเนินการอย่างเป็นระบบ</p>

<p>๓. การประเมินผล การปฏิบัติงาน</p>	<p>- เพื่อให้การพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>- พนักงานส่วนตำบลมีผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น ทั้ง ๑๗ ราย</p> <p>- พนักงานจ้างมีผลการประเมินการปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับดีเด่น จำนวน ๕ ราย และอยู่ในระดับดีมาก จำนวน ๑๐ ราย</p>	<p>- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการผ่านกระบวนการ คกก.พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ที่ ๒๒๘/๒๕๖๕ ลว. ๑๒ เมษายน ๒๕๖๕</p> <p>- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการผ่านกระบวนการ คกก.พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ที่ ๗๐๘/๒๕๖๕ ลว. ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๕</p> <p>- พิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการผ่านกระบวนการ คกก.พิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจตามคำสั่งเลื่อนค่าตอบแทน ที่ ๗๑๐/๒๕๖๕ ลว. ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๕</p>	<p>- การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละส่วน/กองงานเป็นไปด้วยความชัดเจนและโปร่งใส ผู้ถูกประเมินมีความพึงพอใจกับผลคะแนนที่ได้รับทราบ</p>
<p>๔. การส่งเสริม จริยธรรมและรักษา วินัย</p>	<p>- เพื่อให้บุคลากรในสังกัดทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p>	<p>- พนักงานส่วนตำบลจำนวน ๑๗ ราย/พนักงานจ้าง จำนวน ๑๕ ราย ถือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการท้องถิ่นและจรรยาบรรณข้าราชการท้องถิ่น</p>	<p>- จัดทำประกาศและประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>- ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามคำสั่ง อบต.สวนหม่อม ที่ ๒๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๖</p>	<p>- บุคลากรทุกคนยึดถือปฏิบัติตามหลักประมวลคุณธรรมจริยธรรม</p>

			มกราคม ๒๕๖๕ - มีการดำเนินการตามแผน โดยสรุปรายงานผลการดำเนินการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน	
๕. การสรรหาคนดีคนเก่ง	- เพื่อยกย่องเชิดชูผู้มีความขยันอดทน มีความมุ่งมั่นะพากเพียรในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	- บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และได้มีการคัดเลือกบุคคลต้นแบบ หรือคนดี คนเก่ง ให้ได้รับเกียรติบัตร	- ตั้งคณะกรรมการคัดเลือกเพื่อสรรหาบุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานดีเด่น ที่ควรได้รับการยกย่องเชิดชู เป็นผู้ได้รับรางวัลและเกียรติบัตร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ จำนวน ๑ ราย	- เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานภายในองค์กร ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

#### สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล

ลำดับที่	แผนการดำเนินงาน	รายละเอียดการดำเนินการ	จำนวนผลสำเร็จ	หมายเหตุ
๑	การวางแผนอัตรากำลัง	มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑ ครั้ง	
๒	การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง/โอน/ย้าย	๑. ดำเนินการสรรหาโดยการรับโอนพนักงานส่วนตำบลประเภทวิชาการ - นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ ๒. ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลที่ว่าง โดยการสอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงานจากสายงานทั่วไปเป็นประเภทวิชาการ - นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑ อัตรากำลัง  ๑ อัตรากำลัง	
๓	การฝึกอบรม/การพัฒนาบุคลากร	การให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมจากหน่วยงานหรือสถาบันจัดฝึกอบรมต่าง ๆ	พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๕ ราย	

## ปัญหาอุปสรรค

... เนื่องจากมีงบประมาณอย่างจำกัด และความพร้อมในการให้ความร่วมมือของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เนื่องจากเรื่องของเวลาอย่างจำกัดและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้ไม่สามารถดำเนินการตามแผนงานที่กำหนดได้

## ข้อเสนอแนะ

...ในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เห็นควรพิจารณาเพิ่มเติมงบประมาณในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากรขององค์กร ต่อไป