



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสำราญ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์

ที่ บร. ๘๘๐๐๑/๒๕๖๕ วันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสำราญ

ตามที่งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสำราญ ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และโครงการต่าง ๆ องค์การบริหารส่วน-ตำบลห้วยสำราญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ใช้เป็นกรอบในการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้มีความชัดเจนและเป็นระบบ เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมจริยธรรม นั้น

ในการนี้ งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสำราญ จึงรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ตั้งแต่ เดือนตุลาคม ๒๕๖๔ - กันยายน ๒๕๖๕) รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายบันทึกนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางไพรัตน์ โด่งพิมาย)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

เรียน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

-

(นางสาวพรทิพย์ ประเสริฐสุด)

หัวหน้าสำนักปลัด

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสำราญ

-

(นางสาวดรุณี เข้มบุปผา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสำราญ

-

(นายไพโรจน์ ยืนยง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสำราญ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสำราญ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์

ประเด็นนโยบายและแผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์และข้อเสนอแนะ
๑.การวางแผนกำลังคน การสรรหามอบหมายตาม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	เพื่อสรรหาและเลือกสรร บุคลากรให้มาดำรง ตำแหน่งตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี	การดำเนินการสรรหา เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนด และสามารถสรรหา บุคลากรมาดำรง ตำแหน่งได้อย่าง เหมาะสม	๑. การสรรหาโดย วิธีการรับโอน (ย้าย) ได้รับโอนพนักงาน ส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน จำนวน ๑ อัตรา ๒. การสรรหาโดย การขอใช้บัญชีผู้ สอบแข่งขันได้จาก สอ. ตำแหน่ง เจ้า พนักงานจัดเก็บ รายได้ จำนวน ๑ อัตรา บรรจุแต่งตั้งเมื่อ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๕	๑. การดำเนินการ สรรหาโดยวิธีการรับ โอน (ย้าย) เป็นไป ตามหลักเกณฑ์ และ สามารถสรรหาผู้มา ดำรงตำแหน่งได้ เหมาะสม ๒. การขอใช้บัญชีผู้ สอบแข่งขันได้ฯ มีกระบวนการ ดำเนินการที่ใช้เวลา ค่อนข้างนาน จึง อาจจะทำให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ขาดแคลนบุคลากรที่ จะปฏิบัติงานใน ตำแหน่งนั้น ๆ และ ถ้าหากมีการขอใช้ บัญชีไปแล้วไม่ สามารถสรรหาโดย การรับโอน(ย้าย) ได้ จนกว่าจะหมดบัญชี หรือมีการยกเลิก บัญชีไป ดังนั้นการสรรหา บุคลากรบางตำแหน่ง ควรมีหลักเกณฑ์ที่ ยืดหยุ่นสามารถ ปรับเปลี่ยนได้ตาม บริบทขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น

ประเด็นนโยบายและแผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์และข้อเสนอแนะ
๑.การวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคลากรตาม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) (ต่อ)	เพื่อสรรหาและเลือกสรร บุคลากรให้มาดำรง ตำแหน่งตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี	การดำเนินการสรรหา เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนด และสามารถสรรหา บุคลากรมาดำรง ตำแหน่งได้อย่าง เหมาะสม	๓. การสรรหาโดย วิธีการสอบคัดเลือก พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งประเภท ทั่วไปเพื่อให้ดำรง ตำแหน่งประเภท วิชาการ ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ได้ ดำเนินการรายงาน ตำแหน่งว่างและ วิธีการสรรหาเพื่อขอ ความเห็นชอบต่อ คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ และ อยู่ระหว่างการ พิจารณาให้ความ เห็นชอบ ๔. การสรรหาโดย วิธีการประกาศรับ สมัครบุคคลเพื่อ เลือกสรรเป็น พนักงานจ้าง จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา คือ ตำแหน่งผู้ดูแล เด็ก (ทั่วไป) ๑ อัตรา และผู้ช่วยเจ้า- พนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ๑ อัตรา	๓. การสรรหาโดย วิธีการสอบคัดเลือก พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งประเภท ทั่วไปเพื่อให้ดำรง ตำแหน่งประเภท วิชาการ เป็นการ ดำเนินการสรรหา พนักงานส่วนตำบล ที่มีประสบการณ์การ ทำงาน และมีความรู้ ความสามารถอยู่แล้ว แต่มีกระบวนการที่ ค่อนข้างยุ่งยาก ซับซ้อน และต้อง ดำเนินการโดย คณะกรรมการหลาย คณะ จึงต้องมีการ วางแผนการ ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี เพื่อป้องกันความ ผิดพลาดที่อาจ เกิดขึ้นได้ ๔. การดำเนินการ สรรหาโดยวิธีการ ประกาศรับสมัคร บุคคลเพื่อเลือกสรร เป็นพนักงานจ้าง เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ และ สามารถสรรหาผู้มา ดำรงตำแหน่งได้ เหมาะสม

ประเด็นนโยบายและแผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์และข้อเสนอแนะ
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	เพื่อให้มีอัตรากำลังเพียงพอต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสำราญ และมีผู้ดำรงตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างได้รับบรรจุและแต่งตั้งตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ร้อยละ ๑๐๐	๑. ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา คือ ตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน ๒. ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้าง จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา คือ ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) ๑ อัตราและผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑ อัตรา	๑. ควรให้แต่ละส่วนงาน/กอง ในองค์กรวิเคราะห์ค่างานและปริมาณงานให้สอดคล้องกับอัตรากำลัง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ๒. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างได้รับบรรจุและแต่งตั้งตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่พนักงาน ๒. เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงาน	ผลการประเมินการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ๒ รอบ การประเมินตลอดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑. การนำเสนอผลงานเพื่อประกอบการประเมินควรนำเสนอผลงานที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดในแบบการประเมิน ๒. ควรกำหนดตัวชี้วัดที่ตรงกับงานที่ได้รับมอบหมายและตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๓. ควรจัดทำแบบประเมินให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และจัดส่งมายังงานการเจ้าหน้าที่ภายในระยะเวลาที่กำหนด

ประเด็นนโยบายและแผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์และข้อเสนอแนะ
๔. การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมคณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	เพื่อส่งเสริมให้คณะผู้บริหารท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสำราญ ได้มีความรู้ความเข้าใจด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาของข้าราชการที่บัญญัติไว้เป็นกฎหมาย กฎ ระเบียบ เห็นความสำคัญและเสริมสร้างภาพลักษณ์ของหน่วยงานให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม	คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสำราญ เข้ารับการอบรมร้อยละ ๑๐๐	ดำเนินการจัดโครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมคณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีประมาณ ๒๕๖๕ ในระหว่างวันที่ ๑๕ - ๑๖ กันยายน ๒๕๖๕ ณ วัดป่าไผ่บุลย์ หมู่ที่ ๕ ตำบลบ้านไทร อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ มีผู้เข้าร่วมอบรมจำนวน ๕๐ คน ใช้งบประมาณทั้งสิ้น ๒๓,๙๐๐ บาท	๑. สถานที่ฝึกอบรมอยู่ห่างไกลจากสำนักงาน ๒. ระยะเวลาในการฝึกอบรมน้อย
๕. การสรรหาคณบดีคนเก่ง โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติ โครงการเชิดชูเกียรติ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสำราญ ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕	๑. เพื่อเป็นการยกย่องเชิดชูเกียรติ เป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่พนักงาน ๒. เพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับพนักงานในการปฏิบัติงาน	พนักงานได้รับการคัดเลือกให้เป็นพนักงานดีเด่น จากพนักงาน ๓ กลุ่มดังนี้ ๑. พนักงานกลุ่มข้าราชการ และลูกจ้างประจำ คือ พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ ๒. พนักงานกลุ่มพนักงานจ้าง คือ พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ๓. พนักงานครู	คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกพนักงาน เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติ และมอบเกียรติบัตรจำนวน ๓ คน	พนักงานที่ได้รับการคัดเลือกควรนำผลงานที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานมานำเสนอให้คณะกรรมการพิจารณา ประกอบการคัดเลือกด้วย

ประเด็นนโยบายและแผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์และข้อเสนอแนะ
๖. การพัฒนาบุคลากร	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ และศึกษาดูงาน	คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วน ตำบลห้วยสำราญ เข้ารับการอบรมใน หลักสูตรที่ตรงตาม งานที่ได้รับผิดชอบ และ ตรงตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง ตามวาระ โอกาสและ ความเหมาะสม	พนักงานเข้ารับการ ฝึกอบรมทั้งสิ้น ๑๔ หลักสูตร จำนวน ๒๔ คน และได้เข้าร่วม โครงการอบรมและ ศึกษาดูงานนอก สถานที่ จำนวน ๕๐ คน	๑. การจัดโครงการ ฝึกอบรมของ หน่วยงานผู้จัดบาง โครงการจัดในพื้นที่ ห่างไกล ทำให้ พนักงานไม่สะดวก เดินทางไปอบรม ๒. หลักสูตรที่ พนักงานต้องการเข้า รับการอบรมบาง หลักสูตรมีการจัด อบรมน้อยมาก และ จัดในพื้นที่ห่างไกล พนักงานไม่สะดวก เดินทางไปอบรม ๓. พนักงานที่ ต้องการไปฝึกอบรมมี จำนวนมาก แต่ งบประมาณมีจำกัด จึงต้องให้พนักงาน เข้ารับการฝึกอบรม ในหลักสูตรที่เร่งด่วน และมีความจำเป็น ก่อน
๗. การการพัฒนา คุณภาพชีวิต การตรวจสุขภาพประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕	เพื่อเป็นการเสริมสร้าง คุณภาพชีวิตที่ดีให้กับ พนักงาน พนักงาน สามารถแก้ไขปัญหา สุขภาพและป้องกันได้ ทันทั่วทั้ง มีสุขภาพ ร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ มีความพร้อมและ ความสุขในการ ปฏิบัติงาน	พนักงานได้รับการ ตรวจสุขภาพ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ร้อยละ ๑๐๐ จากพนักงานทั้งหมด ๔๓ คน	พนักงานเข้ารับการ ตรวจสุขภาพ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๓๗ คน หรือคิดเป็น ร้อยละ ๘๘.๑๐ จาก จำนวนพนักงาน ทั้งหมด ๔๓ คน	พนักงานบางคนตรวจ พบความเสี่ยงด้าน สุขภาพ ต้องเข้ารับ การรักษา และต้อง ดูแล ส่งเสริม ป้องกัน โรคต่อไป

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

เนื่องจากในช่วงระยะเวลาดำเนินปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นช่วงของการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จึงส่งผลให้โครงการบางโครงการและบางกิจกรรมหยุดชะงัก และรอดำเนินการ จนกระทั่งการเลือกตั้งดำเนินการแล้วเสร็จจึงได้ดำเนินการ ซึ่งส่งผลให้บางโครงการล่าช้าไปบ้าง แต่ก็ได้ดำเนินการจนเสร็จสิ้นและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

การดำเนินการในบางโครงการหรือบางกิจกรรม อาจจำเป็นต้องเร่งดำเนินการ แต่เนื่องจากบุคลากรมีจำกัด จึงต้องแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบและมอบหมายงานให้บุคลากรต่างส่วน/กอง เพื่อให้โครงการหรือกิจกรรมนั้น ๆ บรรลุวัตถุประสงค์ และสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี



ลงชื่อ ผู้รายงาน

(นางไพรัตน์ โด่งพิมาย)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ