



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง

ที่ สป ๗๓๖๐๑/๕๒๑

วันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผน กำลังคน การสรรหา การบรรจุแต่งตั้งบุคคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย และการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง นั้น

บัดนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ พร้อมทั้งปัญหาและอุปสรรค ข้อเสนอแนะเพื่อประชาสัมพันธ์บนเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบท้ายมาด้วยนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

สจิดา

(นางสาวสุกิดา วิลามัย)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

(นางสาวสิริพร ควรหา)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นนายองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง

สืบทารวจตรี

(บุญเลิศ วนดี)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่

นายองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง อำเภอแกลง จังหวัดระยอง

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
<p>1. ด้านการวางแผน อัตรากำลังคน</p> <p>มีการวางแผน กำหนดโครงสร้าง</p> <p>มีการจัดทำแผนอัตรากำลังให้</p> <p>เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร</p> <p>มีความคล่องตัว ตอบสนองต่อ</p> <p>ความต้องการของประชาชน</p>	<p>จำนวนบุคลากรมีปริมาณ</p> <p>เพียงพอเพื่อรองรับต่อ</p> <p>ต่อปริมาณงาน</p>	<p>๑.๑ ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔</p> <p>๑.๒ จัดทำและดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖</p> <p>๑.๓ ประกาศอบต.ห้วยยาง เรื่องการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔</p> <p>๑.๔ บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ของพนักงานในระบบศูนย์บริการข้อมูล บุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ได้ครบถ้วนถูกต้อง</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p>
<p>๒. ด้านการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง</p> <p>บุคลากรที่ผ่านการสรรหา</p> <p>การคัดเลือก บรรจุและแต่งตั้ง</p> <p>ต้องมีคุณสมบัติ สมรรถนะ</p> <p>ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>ตรงตามประกาศหลักเกณฑ์</p> <p>และเงื่อนไขของก.อบต.</p> <p>จังหวัดระยองกำหนด</p>	<p>๒.๑ ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ได้แก่ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ ตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ และตำแหน่ง คนงาน ๒.๒ ขอให้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ของ กสศ. เพื่อบรรจุเป็นพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ๑ อัตรานักวิชาการสาธารณสุข ๑ อัตรานักวิชาการสาธารณสุข ๑ อัตรานักวิชาการสาธารณสุข ๑</p>	<p>๒.๑ ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ได้แก่ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ ตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ และตำแหน่ง คนงาน</p> <p>๒.๒ ขอให้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ของ กสศ. เพื่อบรรจุเป็นพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ๑ อัตรานักวิชาการสาธารณสุข ๑ อัตรานักวิชาการสาธารณสุข ๑</p>
<p>๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร</p> <p>เพื่อให้บุคลากรเกิดการพัฒนาเรียนรู้</p> <p>และสามารถนำความรู้มาใช้ในการ</p> <p>ปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว</p> <p>มีประสิทธิภาพ</p>	<p>ร้อยละของจำนวนพนักงาน</p> <p>ที่ส่งเข้ารับการอบรม</p>	<p>๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p> <p>๓.๒ จัดทำแผนการฝึกอบรมประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔</p> <p>๓.๓ ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p> <p>๓.๒ จัดทำแผนการฝึกอบรมประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔</p> <p>๓.๓ ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>
<p>๔. ด้านการประเมินผล การปฏิบัติราชการ</p> <p>เพื่อให้ผลการปฏิบัติงาน</p> <p>มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p> <p>ตามเป้าหมายขององค์กร</p>	<p>ระดับความสำเร็จของผล</p> <p>การปฏิบัติราชการ</p>	<p>๔.๑ จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>๔.๒ จัดทำแบบบันทึกข้อตกลงร่วมกันในระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา</p>	<p>๔.๑ จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>๔.๒ จัดทำแบบบันทึกข้อตกลงร่วมกันในระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา</p>

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง อำเภอแกลง จังหวัดระยอง

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๕. ด้านการสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ส่งเสริมและสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับบุคลากรอย่างมีคุณภาพ	ระดับความสำเร็จของผลงานที่นำมาเป็นตัวชี้วัด	๕.๑ แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและแจ้งเวียนให้พนักงานได้รับทราบ ๕.๒ แจ้งผู้มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่เป็นผู้สามารถเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ๕.๓ ประชาสัมพันธ์ประกาศรับสมัครสรรหาพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และการรักษาวินัย	เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติให้บุคลากรยึดถือปฏิบัติประพฤติตนที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม รักวินัย และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	จำนวนพนักงานที่รับทราบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมและเกี่ยวกับจริยธรรมและนำไปยึดถือปฏิบัติ	๖.๑ ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานอบต. ตัวอย่าง ๖.๒ ประกาศการแสดงเจตจำนงทางการเมืองต่อการต่อต้านทุจริตเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง ๖.๓ มาตราการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและการรักษาวินัย ๖.๔ แนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง
๗. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	เสริมสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้ถูกสุขลักษณะ มีความปลอดภัย รวมทั้งส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารและบุคลากร และเสริมสร้างขวัญ กำลังใจอันส่งผลต่อความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน	ร้อยละความพึงพอใจของพนักงานอบต.	๗.๑ แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันและความพึงพอใจในการทำงาน ๗.๒ โครงการวันท้องถิ่นไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ๗.๓ ส่งเสริมกิจกรรมการยกย่อง ชมเชย บุคลากรผู้มีความประพฤติปฏิบัติงานดี ๗.๔ มีการจัดสวัสดิการในการทำงาน ให้พนักงานของบต.ห้วยยาง ปฏิบัติงานแบบเหลื่อมล้ำ เวลาในการทำงาน และปฏิบัติงานแบบ work from home ๗.๕ จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ถูกสุขลักษณะ และมีความปลอดภัย โดยการจัดชุดชุดฤดูร้อน และน้ำยาแอลกอฮอล์อย่างเหมาะสม

ปัญหาและอุปสรรค

๑. ปัญหาทางด้านการสรรหาบุคลากรเกิดความล่าช้า เนื่องจากตำแหน่งที่ขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น มีอัตรามากกว่าจำนวนผู้ที่สอบผ่าน ทำให้เกิดปัญหาบุคลากรมีไม่เพียงพอ
๒. เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ประเทศไทย ทำให้หน่วยงานไม่สามารถจัดอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ ทำให้บุคลากรขาดทักษะ ความรู้ความเข้าใจ และความชำนาญในการทำงาน รวมทั้งการจัดโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ไมตรี ความสามัคคี บำเพ็ญประโยชน์ต่อสาธารณะก็เกิดความชะงักงัน เนื่องจากมีข้อจำกัด ในการรวมคนกลุ่มมาก

ข้อเสนอแนะ

๑. ประชาสัมพันธ์การรับโอน (ย้าย) แทนตำแหน่งที่ว่าง เพื่อให้ได้บุคลากรที่เพียงพอมาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๒. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมในรูปแบบระบบออนไลน์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ
๓. สร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีความรัก ความสามัคคี และความเสียสละต่อองค์กรมากขึ้น