

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘)

ครั้งที่ ๑ (รอบวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลตุม อำเภอบึงข้าย จังหวัดนครราชสีมา

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๑) นโยบายวิเคราะห์อัตรากำลัง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖</p>	<p>เพื่อสนับสนุนให้งานดำเนินงานขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลตุมได้ใช้เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัด ต่างๆ ในการวางแผนอัตรากำลัง โดยเปรียบเทียบภารกิจการ ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนา บุคลากร รวมทั้งมีการออกแบบโครงสร้างองค์กรและตำแหน่ง อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิด ประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กรต่อไป</p>	<p>๑. ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตุม เรื่องแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป ๒.รายงานอัตรากำลังคนภาครัฐ งวดเดือน พฤศจิกายน ๒๕๖๕ -ข้าราชการ/พนักงาน ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง ๒๔ อัตรา ตำแหน่ง มีนครอง ๒๒ อัตรา ตำแหน่งที่ว่าง ๒ อัตรา -ลูกจ้างประจำ ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง - อัตรา ตำแหน่งมี นครอง - อัตรา ตำแหน่งที่ว่าง - อัตรา -พนักงานจ้าง ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง ๑๒ อัตรา ตำแหน่ง มีนครอง ๑๒ อัตรา ตำแหน่งที่ว่าง - อัตรา ๓.ปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศ อบต.ตุม เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓ พ.ศ.๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๖</p>	<p>-</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๒) นโยบายการสรรหาและคัดเลือก</p>	<p>การสรรหาบุคลากรเชิงรุกเป็นสิ่งที่บริษัทให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ หน่วยงานจึงมีนโยบายในการประชาสัมพันธ์การรับสมัครผ่านเว็บไซต์ สื่อโซเชียล หน่วยงานราชการ สถานศึกษา การคัดเลือกหน่วยงานได้ให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับความเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการผ่านการพิจารณาาร่วมกันของคณะกรรมการผู้มีความรู้ประสบการณ์ขององค์กรในตำแหน่งนั้นๆ เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน รวมทั้งใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือที่ทันสมัยมาสนับสนุน ซึ่งมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรนั้นๆ ประสบความสำเร็จ มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรต่อไป</p>	<p>๑. บรรจุและแต่งตั้ง</p> <p>๑) ตำแหน่งนักวิชาการเกษตรฯปฏิบัติกร วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ นางสาวพัสดราภรณ์ ศิริวงษ์</p> <p>๒) ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖ นายศรัณยู พระสรระน้อย</p>	<p>-</p>
<p>๓) นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>องค์กรมีนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของหน่วยงาน โดยใช้ระบบตัวชี้วัดผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน จากเป้าหมายขององค์กร นโยบายผู้บริหาร สู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับภารกิจ ตลอดจนประเมินขีดความสามารถต่างๆ เพื่อสามารถตรวจสอบและบริหารผลการปฏิบัติงานของพนักงานและผู้บริหาร เพื่อนำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ ข้อ ๘ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท. ๐๘๐๙.๓/ ๖๑๑ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ และมติ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๙ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้างฯ (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๙ ข้อ ๓๘ (๓)</p>	<p>๑. พนักงานส่วนตำบล</p> <p>ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๑ รอบการประเมิน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) โดยใช้ข้อมูลจากแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>๑. พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล ได้รับการเลื่อนเงินเดือน ครั้งที่ ๑ รอบการประเมิน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) โดยใช้ข้อมูลจากแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>-พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามตัวชี้วัดที่ได้ตกลงไว้กับหัวหน้าส่วนราชการตามแบบประเมินการปฏิบัติงาน</p>	<p>-</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๔) นโยบายบริหารพัฒนาบุคลากรด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	องค์การบริหารส่วนตำบลตุม จะได้นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาบุคลากร เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความรวดเร็ว ลดต้นทุน ถูกต้อง และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น การส่งประกาศรับสมัครผ่านเว็บไซต์ สื่อโซเชียล การสมัครอบรมออนไลน์ การประชาสัมพันธ์ตำแหน่งว่าง ระบบการควบคุมการปฏิบัติงาน ระบบข้อมูลบุคลากร กระบวนการเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ระบบการจัดการข้อมูลความรู้ และประเมินการปฏิบัติงาน และการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในการวางแผนการอบรมและพัฒนาบุคลากร ระบบบริหารสวัสดิการและค่าตอบแทนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยใช้ระบบข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ ของกรมส่งเสริมมาสนับสนุนการทำงาน นอกจากนี้องค์กรได้ใช้ข้อมูลต่างๆ นี้ ไปใช้สนับสนุนการตัดสินใจ และการกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนและเป็นการรองรับ Thailand ๔.๐ ต่อไป	๑. การติดต่อประสานงาน/การรายงานผลงาน - มีการใช้งาน แอปพลิเคชัน ไลน์ เฟสบุค ๒. การประชาสัมพันธ์ - เว็บไซต์ อบต.ตุม - เฟสบุค อบต.ตุม ๓. การจัดการฐานข้อมูล - การใช้งานระบบฐานข้อมูล อาทิเช่น ระบบ e-plan, E-laas, LHR, การจัดการเบี้ยยังชีพ เป็นต้น	
๕) นโยบายสวัสดิการและผลตอบแทน	องค์การบริหารส่วนตำบลตุม มีการกำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ ตามตำแหน่ง ความรับผิดชอบ สอดคล้องกับความสามารถของพนักงานในทุกระดับในองค์กร โดยมีการประเมินและวิเคราะห์ค่างานให้มีความเป็นปัจจุบันตลอดเวลา และเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งให้สอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง และเป็นธรรม	๑. การจัดตั้งงบประมาณ เพื่อเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ ตามตำแหน่ง ความรับผิดชอบ ตามข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลตุม เรื่อง งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ เช่น ประโยชน์ตอบแทนอื่น ค่าเช่าบ้าน การศึกษาบุตร ค่ารักษาพยาบาล ฯ - มีการดำเนินการเบิกจ่ายตามสิทธิ	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๖) นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันในองค์กร</p>	<p>องค์การบริหารส่วนตำบลตูม ให้ความสำคัญอย่างมากกับการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร ระหว่างผู้บริหารระดับสูง หัวหน้าส่วนราชการ และพนักงานทุกระดับ รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กร แบบ ๒ ทาง เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่างๆ แลกเปลี่ยน แนวความคิด มุมมอง นำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานและกระบวนการต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในรูปแบบกิจกรรม โครงการต่างๆ</p> <p>นอกจากนั้น มีการกำหนดนโยบายการสร้างความสัมพันธ์ และผูกพันทุกระดับในองค์กรระหว่างผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงาน รวมทั้งได้ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยมุ่งเน้นการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ในปีที่ผ่านมา จึงจัดทำกิจกรรมต่างๆ มากมาย เช่น กิจกรรมประเมินความพึงพอใจและการรับฟังความคิดเห็นต่างๆ การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ต่างๆ ในทุกระดับขององค์กร เช่น โครงการอบรมศึกษาดูงาน กิจกรรมเยี่ยมญาติ กิจกรรมความสำคัญในวันเกิด</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. โครงการฝึกอบรมทัศนศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลตูม และผู้นำชุมชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ระหว่างวันที่ ๙ - ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุม อรุโณทัย โรงแรมริเวอร์ไซด์ เชียงคาน ริสอร์ท อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย ๒. การประชุมผู้บริหาร พนักงาน อบต. ๓. แอปพลิเคชันไลน์ อบต.ตูม เฟสบุค อบต.ตูม ๔. การประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ๕. กิจกรรมเยี่ยมญาติ ๖. กิจกรรมความสำคัญวันเกิด ๗. กิจกรรมปันน้ำใจให้เพื่อร่วมงาน 	

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

- มีงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรที่จำกัด จึงทำให้พนักงานเจ้าหน้าที่อาจจะไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- ควรตั้งงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อให้พนักงานเจ้าหน้าที่ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(ลงชื่อ)



(นายกิตติศักดิ์ แทนสรระน้อย)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล.....

ที่ นม ๘๘๙๐๑/..... วันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล.....
ครั้งที่ ๑ (รอบวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ตามที่งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล ได้จัดทำการจัดทำนโยบาย กลยุทธ์ด้านการบริหารและแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อพัฒนาให้บุคลากรรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติ ราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตน เพื่อเป็นพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรม และจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของ บุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนา ดังนี้

- ๑) นโยบายวิเคราะห์อัตรากำลัง
- ๒) นโยบายการสรรหาและคัดเลือก
- ๓) นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน
- ๔) นโยบายบริหารพัฒนาบุคลากรด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๕) นโยบายสวัสดิการและผลตอบแทน
- ๖) นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันในองค์กร

ในการนี้ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล จึงได้สรุปผลการดำเนินการตามนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘) ครั้งที่ ๑ (รอบวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายบันทึกข้อความนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายกิตติศักดิ์ แทนสรระน้อย)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(นางกฤติกา ไชยชวคุปต์)

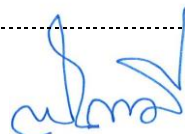
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

/ความเห็น ...

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....
.....

สืบเอก

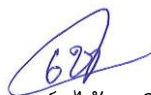


(พิทักษ์ เมธานวงศ์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

.....
.....



(นายเชาว์ ไม้สูงเนิน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล