



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ (สำนักปลัด) องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว โทร ๐ ๕๓๐๓ ๖๕๕๕

ที่ ชม ๘๙๑๐๑/ วันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว ได้ดำเนินการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหาร และหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อใช้เป็น แนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล

บัดนี้ ได้ดำเนินการตามนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและหลักเกณฑ์การบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รายละเอียดปรากฏตามที่ส่งมาด้วยพร้อมนี้

(นางสาวอภิมย์ สมณะ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของปลัด

.....
.....

(นายจักรภพ เลาหรอดพันธ์)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัด

.....
.....

(นางปานิศา พรนิมิตร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว

ความเห็นของนายก

.....
.....

(นายอาคม สมณะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว

รายงานผลการดำเนินการนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
และหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/แผนงานการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑. นโยบายด้านการบริหาร -งานแผนการประเมินการปฏิบัติงาน รอบที่ ๑ ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๑ มี.ค. ๖๔ รอบที่ ๒ ๑ เม.ย. ๖๔ - ๓๐ ก.ย. ๖๔ โดยใช้แบบประเมินการปฏิบัติราชการ	วัตถุประสงค์ ๑) กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น ๒) มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้ปฏิบัติตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้ ๓) มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ ๔) มีการบริหารจัดการมุ่งคุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้องและมีประสิทธิภาพใหม่มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ๕) มีการติดตามและประเมินผล	เชิงปริมาณ - แบบประเมินการปฏิบัติราชการ เชิงคุณภาพ - การเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรม - ความพึงพอใจในการประเมิน	- ดำเนินการจัดทำการประเมินรอบที่ ๑ ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๑ มี.ค. ๖๔ ประเมินรอบที่ ๒ ๑ เม.ย. ๖๔ - ๓๐ ก.ย. ๖๔	
๒. นโยบายด้านอัตราค่าจ้างและค่าจ้าง บริหารอัตราค่าจ้าง - งานการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี	เพื่อดำเนินการได้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ปรับปรุงตามกรอบอัตราค่าจ้างที่จำเป็นในความจำเป็นในการบริหารอัตราค่าจ้าง	เชิงปริมาณ - จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๑ เล่ม เชิงคุณภาพ - การจำแนกอัตราค่าจ้าง - ความเหมาะสมกับปริมาณงาน	- ดำเนินการจัดทำเพื่อปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปีในรอบเดือนมีนาคม ๒๕๖๔	
๓. นโยบายด้านการสรรหา พัฒนา เก็บรักษา และการใช้ประโยชน์ของ บุคลากร - โครงการอบรมและพัฒนาศักยภาพ - การประชุม/อบรม ของจังหวัด	๑) ด้านการสรรหา ๒) ด้านการพัฒนา ๓) ด้านการรักษาไว้ ๔) ด้านการใช้ประโยชน์	เชิงปริมาณ - การจัดทำโครงการพัฒนา ศักยภาพบุคคลท้องถิ่น - การเข้าร่วมประชุม/อบรม ปีละ ๑ ครั้ง เชิงคุณภาพ - ความพึงพอใจในการอบรม	- ดำเนินการตามโครงการเมื่อวันที่ ๙ ก.ย. ๖๔ - รายงานผลการฝึกอบรม - จัดทำแบบประเมินความพึงพอใจและความคุ้มค่า	

ประเด็นนโยบาย/แผนงานการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๔. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้	๑) มีการให้ความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากร ๒) การส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรม ๓) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ ๔) มีจัดทำ “แผนการจัดการความรู้”	เชิงปริมาณ - แผนการจัดการความรู้ เชิงคุณภาพ - การประชุม/อบรม - การถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากร/หัวหน้าส่วนราชการ	- ดำเนินการจัดทำองค์ความรู้ในเว็บไซต์ - มีการสอนงานและเรียนรู้งานระหว่างบุคลากร	
๕. นโยบายด้านภาระงาน	เพื่อดำเนินการกำหนดภาระงานของบุคลากรทุกคนอย่างชัดเจน	เชิงปริมาณ - คู่มือการปฏิบัติงาน	- ติดตามการดำเนินงานในการปฏิบัติงานตามคู่มือปฏิบัติงาน	
๖. นโยบายด้านระบบสารสนเทศ	เพื่อดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์	เชิงปริมาณ - ระบบสารสนเทศของ TOT	- การเชื่อมโยง - จัดทำแผนแม่บทสารสนเทศ	
๗. นโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร	เชื่อมโยงข้อมูลเพื่อใช้ร่วมกัน มีการปรับปรุงฐานข้อมูล - เพื่อประชุมหัวหน้างานกับผู้อำนวยความสะดวกเพื่อเป็นกรรายงานผลติดตาม - เพื่อประชุมประจําระหว่างผู้บริหาร และพนักงานส่วนตำบล	เชิงคุณภาพ - ประเมินความพึงพอใจ	- การประชุมแลกเปลี่ยนการทำงานร่วมกัน	
๘. นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	- การสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ	เชิงปริมาณ - การจัดทำโครงการพัฒนา ศักยภาพบุคคลท้องถิ่น - การเข้าร่วมประชุม/อบรม ปีละ ๑ ครั้ง เชิงคุณภาพ - ความพึงพอใจในการอบรม	- ดำเนินการตามโครงการเมื่อวันที่ ๙ ก.ย. ๖๔ - รายงานผลการฝึกอบรม - จัดทำแบบประเมินความพึงพอใจและความคุ้มค่า	

ประเด็นนโยบาย/แผนงานการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๙. นโยบายด้านการเงินและงบประมาณ - ข้อบัญญัติงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	- มีการดำเนินการตั้งงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากร	เชิงปริมาณ - ข้อบัญญัติงบประมาณ เชิงคุณภาพ - การจัดโครงการ	- ดำเนินโครงการพัฒนา ศักยภาพบุคคลท้องถิ่น - ดำเนินโครงการอบรม ส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรม - ดำเนินโครงการวัน ท้องถิ่นไทย ท้องถิ่นไทย	
๑๐. นโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลป วัฒนธรรม	- มีกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น ดำเนินการให้ผู้บริหารและบุคลากรตระหนักในกิจกรรมด้านการ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่นำไปสู่การสร้างสรรค์ รวมทั้งการ อนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสานประเพณีและวัฒนธรรม	เชิงปริมาณ - เข้าร่วมกิจกรรมวัด/รร./หน่วย งานที่เกี่ยวข้อง เชิงคุณภาพ - ผู้เข้าความมีความพึงใจ	- การร่วมงานบุญ/วัด - การประพฤติตนตาม หลักศาสนา	
๑๑. นโยบายคุณธรรมจริยธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว - โครงการอบรมส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม - กิจกรรมประกาศเกี่ยวกับคุณธรรม และจริยธรรม	- เพื่อให้ทราบถึงนโยบายให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ดำเนิน การยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตฐานจริยธรรม - เพื่อจัดโครงการอบรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	เชิงคุณภาพ - ประเมินความพึงพอใจการเข้า ร่วมโครงการอบรมฯ - ประชาสัมพันธ์การเผยแพร่ มาตรการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง คุณธรรมและจริยธรรม	- ดำเนินโครงการอบรม และส่งเสริมคุณธรรม - ประกาศเจตนารมณ์ การปฏิบัติตน	

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. ดำเนินการตามนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และพัฒนาทรัพยากรบุคคลและหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ' ยังมีการดำเนินการต้องมีการปรับปรุงตำแหน่งให้เหมาะสมกับปริมาณงาน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้ดำเนินการปรับปรุงตำแหน่งให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่เกิดขึ้น ทำให้เป็นไปตามนโยบายการบริหารงาน และนโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับปริมาณงาน เพื่อดำเนินงานภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
๒. การดำเนินนโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ยังขาดการรายงานและติดตามผลการทำงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้ดำเนินการร่วมแก้ไขปัญหาระหว่างส่วนราชการเพิ่มมากขึ้น ทำให้เกิดการประสานงานในการดำเนินงานได้ดียิ่งขึ้น
๓. การดำเนินงานนโยบายด้านการเงินและงบประมาณ ครม.มีจัดตั้งงบประมาณในการพัฒนาศักยภาพ/การอบรม/การประชุม ให้เพียงพอในการพัฒนาบุคลากร

ข้อเสนอแนะ/แนวทางการแก้ไข

๑. เพิ่มจำนวนครั้งในการประชุมมากขึ้น จะสามารถช่วยกันแก้ไขปัญหาด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๒. จัดตั้งงบประมาณเพื่อความเหมาะสมในการพัฒนาบุคลากร