



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าพรวน อำเภอเมือง จังหวัดอำนาจเจริญ

ที่ อจ๗๕๘๐๑/๒๐๔

วันที่ ๑๐ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าพรวน

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าพรวน ได้ประกาศใช้นโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

งานบริหารงานทั่วไป จึงขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ที่ได้ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

นางเครือวัลย์ กุลบุตร

(นางเครือวัลย์ กุลบุตร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

- ๑๕/๓๐๖๖/๒๐๔๖ มรณการ ๑๕๓๕๕๕๕๕

(นายดลชนิต แร่ทอง)

หัวหน้าสำนักปลัด

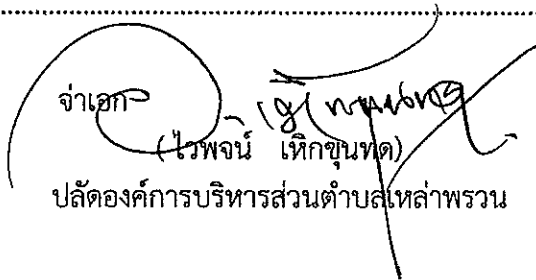
ความเห็นรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- ๑๕/๓๐๖๖/๒๐๔๖

(นางมณีนวรัตน์ จันทนะชาติ)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าพรวน

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....
.....

จำเภา
(ไวพจน์ เทิกขุนทด)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าพรวน

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าพรวน

.....
.....


(นายเชียง สีสัน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าพรวน



รายงานผลการดำเนินงาน
ตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าพรวน
อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ

ตามแผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล

แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ๑.๑ การวางแผนและบริหารกำลังคนเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต	๑. การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต	ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง	มีการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการตามประกาศคณะกรรมการกลั่นกรองงานส่วนตำบล กำหนด	-การสรรหา แต่งตั้งตามกรอบอัตราว่างในตำแหน่งสายงานผู้อำนวยการยังล่าช้าเนื่องจากเป็นกรณีการสรรหาโดยส่วนกลาง -การประกาศประชาสัมพันธ์รับโอนบรรจุ แต่งตั้ง ตำแหน่งที่ว่างตามกรอบอัตราที่กำหนดไว้
๒. จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่	ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่	มีการกำหนดรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งไว้ประกอบใบในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	มีการกำหนดไว้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล	
๓. ปรับปรุงแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ระดับของความสำเร็จในการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	มีการประชุมคณะกรรมการเพื่อปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๖๕	เห็นควรวิเคราะห์แนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเพื่อไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของเงินรายได้ ทั้งนี้ตามกฎหมายว่าด้วยงานบริหารงานบุคคลที่กำหนดไว้	

แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
มิตที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒.๑ กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลเข้ารับราชการ	๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร	มีการลงข้อมูลและปรับปรุงฐานข้อมูลในระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรแห่งชาติที่เป็นปัจจุบัน	นำข้อมูลที่ได้นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
	๒. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	-มีการประกาศสรรหาโอน/บรรจุ/แต่งตั้งตามกรอบอัตราเก่า/อัตราที่กำหนดไว้ -มีบุคลากรที่ลงสู่ตำแหน่งในสายงานปฏิบัติจากการรับโอน/ย้าย -สายงานผู้บริหาร/อำนาจการระดับต้นบางตำแหน่งตามโครงสร้างยังไม่มีผู้เข้าสู่ตำแหน่ง	-การประกาศ ประชาสัมพันธ์รับโอนตามทั้งวงประกาศกำหนด -แจ้งกรอบอัตราเก่า/และสายงาน ต้องการในอัตราตำแหน่งสายงาน อำนาจการต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลทราบเพื่อดำเนินการต่อไป

แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของกระบวนการทรัพยากรบุคคล ๓.๑ การมีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความคุ้มค่า	๑. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง	มีการกำหนดสมรรถนะประจำตำแหน่งครบถ้วนตามแผนอัตราค่าจ้าง	ผลการนำสมรรถนะประจำตำแหน่งมาปฏิบัติงานให้ถูกต้องเหมาะสม เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
	๒. การสร้างและปรับปรุงกระบวนการวัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ	ระดับความเข้าใจในการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนการวัฒนธรรมในการทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจ	-มีการประชุมผู้บริหารพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเป็นประจำทุกเดือน -จัดอบรมพัฒนาความรู้ด้านบุคลากร	ผลการนำสมรรถนะประจำตำแหน่งมาปฏิบัติงานให้ถูกต้องเหมาะสม เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
	๓. การพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	ร้อยละของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะ IT (information technology)	มีการส่งบุคลากรเข้าฝึกอบรมด้าน IT (information technology) ตามสายงาน	ผลการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานหลังจากเข้ารับการอบรมแล้ว
	๔. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ผลสัมฤทธิ์และสมรรถนะของสายงานโดยมีความเที่ยงตรงเชื่อถือได้	ระดับความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนดและเป็นระบบได้โดยให้มีแบบประเมินและการรับทราบผลการประเมิน	มีประกาศผลการประเมินโดยเปิดเผย
	๕. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นไม่ได้เรียนรู้ด้วย	ร้อยละของการเผยแพร่องค์ความรู้	-มีการรายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรม -การประชาสัมพันธ์องค์ความรู้จากการประชุม เข้ารับอบรม โดยแจ้งในที่ประชุมประจำเดือน -บันทึกข้อความรายงานและจัดทำเป็นจดหมายข่าว เป็นต้น	เห็นควรจัดทำเป็นวารสารหัวข้อในจดหมายข่าวที่รวบรวมแนวทางวิธีปฏิบัติราชการจัดทำเป็นระบบและหมวดหมู่

แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔.๑ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและรักษาวินัยของ กระบวนการบริหารทรัพยากร บุคคล	๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใส ในการปฏิบัติงาน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำ กระบวนการในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลใหม่มีความโปร่งใส	-มีการประเมินคุณธรรมและความ โปร่งใส (ta) ประจำปี ๒๕๖๕ -มีการจัดทำโครงการฝึกอบรมด้าน คุณธรรมและจริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน	-ควรมีการเพิ่มจำนวนโครงการอบรม ด้านจริยธรรมมากขึ้น
	๒. มีการจัดทำรายละเอียด มาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	ระดับความสำเร็จในการจัดทำ มาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-มีการจัดทำประกาศคุณธรรมและ จริยธรรมและการรักษาวินัยของ องค์การ	-ควรประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบ และถือปฏิบัติ
	๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้ บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยม ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและ ปฏิบัติตามค่านิยมของกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-มีการประชุมชี้แจง -จัดทำบันทึกข้อความแจ้งประกาศ -เผยแพร่ในเว็บไซต์ขององค์กร	-ควรมีการกำกับติดตามและ ประเมินผลการปฏิบัติการ

แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
มิตที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ๕.๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร	๑. การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ	ระดับความสำเร็ใจในการจัดทำแผนสวัสดิการของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร -มีการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน	-ควรส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้
	๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	ระดับความสำเร็ใจในการส่งเสริมและสนับสนุนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต	-มีการจัดทำโครงการอบรมให้ความรู้ด้านหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง -ชี้แจงในที่ประชุมในหลักการปฏิบัติราชการ	-ควรจัดกิจกรรม ๕ ส อย่างเป็นประจำ
	๓. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	ระดับความสำเร็ใจในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	-มีการประเมินผลงานและเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าตอบแทนเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้	-ควรมีการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้น่าอยู่และจัดบริหารรูปแบบองค์กรสีเขียวรักษาสีเขียวเป็นต้น