



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ โทร . ๐๗๗ - ๘๘๐๓๗๕

ที่ รน ๗๑๗๐๑ / -

วันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ได้จัดทำนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ขึ้น โดยให้ครอบคลุมการปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน และการบริหาร อัตรากำลัง ด้านทรัพยากรบุคลากร ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ ด้านสวัสดิการและด้านการบริหาร เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดี และสามารถบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผลักดันวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กรประสบความสำเร็จ และได้ ประกาศให้ทราบโดยทั่วกันแล้ว นั้น

เพื่อให้ทราบถึงผลการดำเนินการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงขอรายงานผลการปฏิบัติ ราชการตามนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบและ พิจารณา แก้ไข เปลี่ยนแปลง ปรับปรุงให้ครอบคลุม และครบทุกด้าน รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุมัติ

(ลงชื่อ).....

(นางสาวอภิญญา มากดำ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์

(ลงชื่อ).....

(นางสุนิษา มีแก้ว)

นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ รักษาการแทน
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์

(ลงชื่อ).....

(นางชนิษฐา นาคแก้ว)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์

(ลงชื่อ)

(นายณัฏฐฤทธิ์ รัชนิพนธ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์

...../...../.....

**รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

ประเด็นนโยบาย การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. การวางแผนอัตรากำลังคน ๑.๑ มีการจำหน่ายตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการออกจากระบบสารสนเทศ (LHR)	เพื่อให้ข้อมูลจำนวนบุคลากรใน องค์กรเป็นปัจจุบัน	จำนวนบุคลากรใน องค์กรที่แสดงรายการใน ระบบ LHR	มีการดำเนินการบันทึกข้อมูล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นปัจจุบัน	ดำเนินการเป็นไประเบียบ กฎหมายด้านการบริหารงาน บุคคลที่กำหนด
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ๒.๑ มีการสรรหาและเลือกสรร ตำแหน่ง สายงานผู้บริหาร ที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ดำเนินการสรรหาและเลือกสรร ตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง โดยรายงาน ให้ กสธ. เป็นผู้สรรหา	๑.ตำแหน่ง หัวหน้า สำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา ๒.ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ กองคลัง จำนวน ๑ อัตรา ๓.ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา	ดำเนินการรายงานตำแหน่งว่าง ให้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ทราบ และร้องขอให้ กสธ. เป็นผลัดสอบแข่งขัน	ดำเนินการตามประกาศ หลักเกณฑ์ที่กำหนด
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๓.๑ การพิจารณาการปฏิบัติงาน รอบครั้งปีแรก ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	พิจารณาในอัตราสัดส่วน ไม่เกิน ร้อยละ ๑๕ ของจำนวนพนักงาน ส่วนตำบลทั้งหมด ณ วันที่ ๑ มีนาคม	ผลการประเมินการ ปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบล	มีผู้ได้รับการพิจารณาในข้อกำหนด หนึ่งชั้น จำนวน ๒ คน คือ	ดำเนินการเป็นไปตามประกาศ หลักเกณฑ์ที่กำหนด

ประเด็นนโยบาย การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓.๒ การพิจารณาการปฏิบัติงาน รอบครึ่งปีหลัง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	พิจารณาในอัตรา ไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานเงินเดือน ณ วันที่ ๑ ก.ย. ของปีงบประมาณนั้น	ผลการประเมินการ ปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบล	มีผู้ได้รับการพิจารณาในข้อกำหนด สองชั้นรวมทั้งปี จำนวน ๒ คน หนึ่งชั้น จำนวน ๖ คน	ดำเนินการเป็นไปตามประกาศ หลักเกณฑ์ที่กำหนด
๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักภักดี ๔.๑ การประชุมพนักงานประจำเดือน	ชักชวนชี้แจง แนะนำ การ ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามตำแหน่ง และภารกิจที่ได้รับผิดชอบ และ ข้อกำหนดที่ต้องปฏิบัติตามราชการ	ผลการประเมินการ ปฏิบัติงานตามรอบการ ประเมินผลในรอบ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ปฏิบัติงาน ตามคำแนะนำ และไม่มีผู้ใดเกิด ปัญหาการกระทำผิดทางวินัย ราชการ	-
๕. การสรรหาคนดีคนเก่ง ๕.๑ การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล ต้นแบบในปีงบประมาณ ๒๕๖๕	เพื่อสรรหาบุคลากรที่มีผลการ ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของทุกคน ทุกฝ่าย เพื่อเป็นต้นแบบในการ ทำงานให้แก่พนักงาน ลูกจ้าง พนักงานจ้างในองค์กรเป็น แบบอย่างที่ดี	การลงมติในที่ประชุม พิจารณาคัดเลือกบุคคล ที่เหมาะสมเป็นบุคคล ต้นแบบขององค์กรใน รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๕	มติที่ประชุมลงความเห็นให้ ผู้อำนวยการกองช่าง เป็นผู้ คุณสมบัติเหมาะสมเป็นบุคคล ต้นแบบในปีงบประมาณ ๒๕๖๕	-
๖. การพัฒนาบุคลากร ๖.๑ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	เพื่อวางกรอบการพัฒนาบุคลากร ตามตำแหน่งและภารกิจที่ รับผิดชอบให้เพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถรองรับการ ปฏิบัติงานที่มีความเปลี่ยนแปลง ตลอดเวลา และสอดคล้องภารกิจ การให้บริการแก่ประชาชน	จำนวนบุคลากรที่เข้ารับ การฝึกอบรมตาม มาตรฐานกำหนด ตำแหน่งใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ให้พนักงานส่วนตำบล เข้ารับการ ฝึกอบรมตามตำแหน่งสายงาน	-

ประเด็นนโยบาย การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๖. การพัฒนาบุคลากร ๖.๑ บุคลากรที่เข้ารับการอบรมในรอบ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	จัดส่งบุคลากรเข้าอบรมตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	บุคลากรในองค์กรเข้ารับ การอบรมตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง และ ภารกิจงานที่เกี่ยวข้อง	มีจัดส่งบุคลากรในสังกัดที่ยังไม่ได้เข้า รับการฝึกอบรม ในตำแหน่งสายงาน ให้เข้ารับการฝึกอบรม	บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม เป็นไปตามภารกิจงานและ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๗.๑ -	การเข้าสอบแข่งขัน การคัดเลือก การสรรหา เพื่อเลื่อนตำแหน่งใน ระดับที่สูงขึ้น	ผลการเข้าร่วมการ สอบแข่งขัน การ คัดเลือก การสรรหา ในการเลื่อนตำแหน่งใน ระดับที่สูงขึ้น	พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เข้าร่วมการสอบแข่งขัน ตามประกาศ กสธ.	ได้ทำการชี้แจง และแจ้ง แนวทางปฏิบัติต่อบุคลากรใน องค์กรให้ทราบโดยทั่วกันแล้ว ถึงวิธีการปฏิบัติตามแนวทางที่ ก.อบต. กำหนด
๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต ๘.๑ กิจกรรม Big Cleaning day เป็น ประจำทุกเดือน	เพื่อส่งเสริมความสามัคคี ระหว่างบุคลากรในองค์กรให้เกิด ความรักสามัคคี ร่วมรับผิดชอบ การทำงานร่วมกัน สร้างระบบการ ทำงานในระบอบทีม	กิจกรรม การทำความสะอาด สะอาดในองค์กรและ รอบบริเวณพื้นที่ของ องค์การบริหารส่วน ตำบลเกาะเปโตรมาหาม	องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเปโตร มาหามกิจกรรม Big Cleaning day รอบ ๓ เดือน/ครั้ง และกิจกรรมรวมกับ ชุมชนเป็นประจําทุกเดือน และ สนับสนุนกิจกรรมสัจจรวงศ์ของอำเภอ บางคนที ตามกำหนดนัดหมาย จำนวน ๑ ครั้ง	เกิดความร่วมมือในการจัดทำ กิจกรรมดังกล่าวของบุคลากร ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

ข้อเสนอแนะ/แนวทางการแก้ไข