รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่พัฒนา

อำเภอมโนรมย์ จังหวัดชัยนาท

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่พัฒนา อำเภอมโนรมย์ จังหวัดชัยนาท

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. จัดทำทะเบียนประวัติผู้บริหารสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	เพื่อเป็นฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรและสะดวกต่อการค้นหาข้อมูล	ร้อยละความสำเร็จในการบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติฯ	ดำเนินการบันทึกข้อมูลตำแหน่งอัตราเงินเงินเดือนและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ถูกต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบันทั้งในบัตรประวัติฯและในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ(LHR)	การบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติของบุคลากร ครบถ้วนตามแผนอัตรากำลังสามปี
๒. มีแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ทักษะและประสบการณ์ให้แก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่พัฒนา	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการอบรมตามสายงาน	๑) แผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่พัฒนา ๒) จัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการฝึกอบรม ตามสายงาน ๘ สายงาน	บุคลากรได้รับการอบรมซึ่งมีหลักสูตรเกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ ของตนอย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อปี

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่พัฒนา อำเภอมโนรมย์ จังหวัดชัยนาท

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. งานบริหารทรัพยากรบุคคลถูกต้องมีประสิทธิภาพ	เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่พัฒนา เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล อัตรากำลังมีความเหมาะสม สอดคล้อง กับภารกิจงาน รวมถึง สามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ร้อยละของการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอนย้าย ถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง	๑) ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๕ ๒) ดำเนินการประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง จำนวน ๒ อัตรา ๓) รับโอน/ให้โอนพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการอื่น มาเป็นพนักงานส่วนตำบล รับโอน จำนวน ๑ อัตรา ให้โอน ๑ อัตรา ๔) รายงานตำแหน่งสายทั่วไป สายวิชาการ ว่างและร้องขอให้ กสถ.ดำเนินการสรรหา	๑) การสรรหาบุคลากรเพื่อทำแทนตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ๒) ตำแหน่งสายทั่วไป สายวิชาการ ที่ว่าง ซึ่งร้องขอให้ กสถ.ดำเนินการสรรหาไม่มีผู้ผ่านการสรรหาหรือมีผู้ผ่านการสรรหาไม่เพียงพอกับตำแหน่งว่าง ทำให้ไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่ง

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่พัฒนา อำเภอมโนรมย์ จังหวัดชัยนาท

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล(ต่อ)

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒. นำเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้กับระบบการทำงาน	เพื่อให้การปฏิบัติงาน มีความสะดวกรวดเร็ว และสามารถสืบค้นข้อมูลได้ทันที	ร้อยละของส่วนราชการที่นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน	ทุกส่วนราชการมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นฐานข้อมูลและสนับสนุนการปฏิบัติงานในภารกิจต่าง ๆ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดให้มีระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนภารกิจงานต่าง ๆ ทำให้การปฏิบัติงานสะดวกขึ้น
๓. เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่าน สื่อต่าง ๆ สู่บุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบลไร่พัฒนา	เพื่อเป็นการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารองค์ความรู้ให้แก่บุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบลไร่พัฒนาและประชาชนทั่วไป ได้รีบทราบและเพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลระหว่างหน่วยงาน	จำนวนช่องทางที่ใช้ในการสื่อสารบุคลากรในหน่วยงานและประชาชนทั่วไปไม่น้อยกว่า ๓ ช่องทาง	ประชาสัมพันธ์ข่าวสารเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคล ประกาศหลักเกณฑ์การบริหารงาน ประชาสัมพันธ์รับโอน(ย้าย) ฯลฯ	มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารงานบุคคลผ่านช่องทางที่หลากหลายและครอบคลุมทั่วถึงทุกกลุ่มเป้าหมาย

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่พัฒนา อำเภอมโนรมย์ จังหวัดชัยนาท

มิติที่ ๓ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารงานบุคคล

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. องค์กรมีความโปร่งใส ยุติธรรมเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล	เพื่อให้องค์กรมีการบริหารจัดการที่ดีในด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	- ร้อยละความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร - เรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	รายงานผลการประเมิน ความพึงพอใจและแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลไร่พัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	ควรมีการนำผลการประเมินความพึงพอใจมาวิเคราะห์และปรับปรุงสิทธิสวัสดิการของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น
๒. บุคลากรทุกระดับได้รับการอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรมอย่างต่อเนื่อง	เพื่อสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากรภายในองค์กร	- ร้อยละบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการอบรมด้าน คุณธรรมจริยธรรม	๑) จัดทำหลักเกณฑ์ด้านคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ๒) เข้าร่วมโครงการวันสำคัญของชาติ และวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา	องค์การบริหารส่วนตำบลไร่พัฒนา มีการจัดทำโครงการ/กิจกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม อย่างต่อเนื่อง เป็นประจำทุกปี

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่พัฒนา อำเภอมโนรมย์ จังหวัดชัยนาท

มิติที่ ๓ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารงานบุคคล(ต่อ)

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓. ลดปัญหาการทุจริตคอร์รัปชั่น	เพื่อให้องค์กรมีการบริหารจัดการที่ดีในด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	- ร้อยละความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร - เรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	รายงานผลการประเมิน ความพึงพอใจและแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลไร่พัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	ควรมีการนำผลการประเมินความพึงพอใจมาวิเคราะห์และปรับปรุงสิทธิสวัสดิการของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่พัฒนา อำเภอมโนรมย์ จังหวัดชัยนาท

มิติที่ ๔ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. สร้างวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างพนักงาน	เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ตลอดจนเพื่อรับทราบ ปัญหาที่เกิดขึ้น ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างทันท่วงที รวมถึงเป็นการสร้างวัฒนธรรมในเรื่องความรัก ความสามัคคี ภายในองค์กร	- มีการประชุมเป็นประจำ - มีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กร เป็นประจำสม่ำเสมอ	๑) มีการประชุมมอบหมายและติดตามงานของทุกส่วนราชการ ๒) กิจกรรมรับประทานอาหารร่วมกันประจำวัน	องค์การบริหารส่วนตำบลไร่พัฒนามีการสร้างวัฒนธรรมองค์การซึ่งเป็นการเรียนรู้หรือแลกเปลี่ยน ปัญหาเพื่อนำมาปรับปรุงและแก้ไขร่วมกันต่อไป
๒. ประชาชนมีความศรัทธาและความเชื่อมั่นในระบบราชการ	เพื่อสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจต่องานบริการองค์การบริหารส่วนตำบลไร่พัฒนา	- ร้อยละความพึงพอใจต่องานบริการองค์การบริหารส่วนตำบลไร่พัฒนา	รายงานผลการประเมินความพึงพอใจต่องานบริการองค์การบริหารส่วนตำบลไร่พัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	ควรมีการนำผลการประเมินความพึงพอใจมาวิเคราะห์ และปรับปรุงงานลบริการให้ดียิ่งขึ้น

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่พัฒนา อำเภอมโนรมย์ จังหวัดชัยนาท

มิติที่ ๔ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน(ต่อ)

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓. การนำระบบบริหาร สำนักงานมาใช้ (๕ ส.)	เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมและมีความปลอดภัย	- ร้อยละของส่วนราชการที่ดำเนินกิจกรรม ๕ ส. - จัดทำคำสั่งให้เจ้าหน้าที่ อยู่เวรและตรวจเวร สถานที่ราชการเป็นประจำทุกเดือน	๑) กิจกรรมBig Cleaning Day บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ภายในบริเวณอาคารที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลไร่พัฒนา ๒) จัดทำคำสั่งให้เจ้าหน้าที่อยู่เวรและตรวจเวรสถานที่ราชการ	มีความพร้อมในด้านสถานที่ เพื่อรองรับประชาชนผู้มาติดต่อราชการ รวมถึงมีเจ้าหน้าที่คอยอำนวยความสะดวกและดูแลรักษาความสะอาดภายในสำนักงาน

สรุปสถิติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่พัฒนา อำเภอมโนรมย์ จังหวัดชัยนาท

๑ ข้อมูลอัตรากำลังบุคลากร

ลำดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	กรอบอัตรากำลัง (ตำแหน่ง)	ผู้ครองตำแหน่ง (ตำแหน่ง)	ตำแหน่งว่าง (ตำแหน่ง)	หมายเหตุ
๑.	ตำแหน่งสานงานผู้บริหาร	กลาง	๑	๑	-	
๒.	ตำแหน่งสานงานผู้บริหาร	ต้น	๑	๑	-	
๓.	ตำแหน่งสายงานอำนวยการ	ต้น	๓	๓	-	
๔.	ตำแหน่งสายงานวิชาการ	ชก.	๒	๒	-	
๕.	ตำแหน่งสายงานวิชาการ	ปก.	๕	๑	๔	
๖.	ตำแหน่งสายงานทั่วไป	ชง.	๒	๒	-	
๗.	ตำแหน่งสายงานทั่วไป	ปง.	๓	๑	๒	
๘.	ลูกจ้างประจำ	-	๑	๑	-	
๙.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๘	๘	-	
๑๐.	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑๑	๑๑	-	

๒. ข้อมูลการบรรจุ/แต่งตั้ง/โอน/ย้าย

ลำดับ	เดือน	บรรจุแต่งตั้ง (ราย)	โอนย้าย (ราย)	รับโอน (ราย)	ลาออก (ราย)	เกษียณอายุ (ราย)	หมายเหตุ
๑.	ตุลาคม ๒๕๖๔	-	๑	-	-	-	รับโอนนางอนันต์ มากสิงห์ เจ้าพนักงานพัสดุ
๒.	พฤศจิกายน ๒๕๖๔	-	-	-	-	-	
๓.	ธันวาคม ๒๕๖๔	-	-	-	-	-	
๔.	มกราคม ๒๕๖๕	-	-	-	-	-	
๕.	กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕	-	-	-	-	-	
๖.	มีนาคม ๒๕๖๕	-	-	-	-	-	
๗.	เมษายน ๒๕๖๕	-	-	-	-	-	
๘.	พฤษภาคม ๒๕๖๕	-	-	-	-	-	
๙.	มิถุนายน ๒๕๖๕	-	๑	-	-	-	ให้โอนนายศรคม สมพันธ์ นักวิชาการศึกษา ไปดำรงตำแหน่ง อบต.วังสำโรง จ.พิจิตร
๑๐.	กรกฎาคม ๒๕๖๕	-	-	-	-	-	
๑๑.	สิงหาคม ๒๕๖๕	-	-	-	-	-	
๑๒.	กันยายน ๒๕๖๕	-	-	-	-	-	

๓. ข้อมูลการเข้ารับการอบรมตามตำแหน่งสายงาน

ลำดับ	เดือน	สายงานบริหาร (ราย)	สายงานอำนวยการ (ราย)	สายงานวิชาการ (ราย)	สายงานทั่วไป (ราย)	ลูกจ้างประจำ (ราย)	พนักงานจ้าง (ราย)	หมายเหตุ
๑.	ตุลาคม ๒๕๖๔	-	๑	๑	-		-	
๒.	พฤศจิกายน ๒๕๖๔	-	-	๑	-		-	
๓.	ธันวาคม ๒๕๖๔	-	๑	๑	๑		-	
๔.	มกราคม ๒๕๖๕	๑	-	๑			-	
๕.	กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕	-	-	๒	๑		๑	
๖.	มีนาคม ๒๕๖๕	-	-	-	-		-	
๗.	เมษายน ๒๕๖๕	-	-	-	-		-	
๘.	พฤษภาคม ๒๕๖๕	-	-	-	๑		-	
๙.	มิถุนายน ๒๕๖๕	๑	๑	๒	-		๑	
๑๐.	กรกฎาคม ๒๕๖๕	๑	๑	-	-		-	
๑๑.	สิงหาคม ๒๕๖๕	๑	-	๑	-		๑	
๑๒.	กันยายน ๒๕๖๕	-	-	-	-		-	

สรุปปัญหา/อุปสรรคการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การสอบบรรจุจากส่วนกลางทำให้บางตำแหน่งขาดแคลนไม่สามารถบรรจุและแต่งตั้งได้ตามแผนอัตรากำลัง

๒. เนื่องจากบางตำแหน่งยังขาดบุคลากรในตำแหน่งที่ตรงสายงาน หน่วยงานจึงได้แต่งตั้งพนักงานตำแหน่งสายอื่นมาปฏิบัติหน้าที่แทน ซึ่งไม่มีความรู้ ความเข้าใจเพียงพอ

ข้อเสนอแนะ

๑. ประชาสัมพันธ์รับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่นแทนตำแหน่งที่ว่าง

๒. ควรพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพและสามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มศักยภาพ

๓. ผู้บริหารควรสนับสนุน ส่งเสริม ให้กำลังใจ รวมถึงพัฒนาศักยภาพพนักงานส่วนตำบลอยู่เสมอ