



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลบัวลาย

ที่ นม ๗๘๙๐๑/๙๕

วันที่ ๓๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
(เดือนตุลาคม ๒๕๖๕-มีนาคม ๒๕๖๖)

เรียน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลบัวลาย

เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบัวลาย ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวลาย เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยมุ่งเน้นให้มีการบริหารทรัพยากรบุคคล ภายในหน่วยงานอย่างโปร่งใส เป็นธรรม มีการควบคุม กำกับ ดูแลบุคลากรให้มีการปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สร้างความสามารถในการแข่งขันของหน่วยงาน เพื่อสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพและเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร เน้นการสร้างสมดุลชีวิตระหว่างการทำงาน และการจัดสรรสวัสดิการให้แก่บุคลากรมุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ส่งเสริมการจัดสวัสดิการต่างๆ ในการปฏิบัติราชการ มีกลไกในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจ และมีการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง โดยดำเนินการภายใต้นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้ง ๔ ด้าน นั้น

ข้อเท็จจริง

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวลายได้ดำเนินการตามประกาศนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวลาย ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เรียบร้อยแล้ว รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ช่วงเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖ ที่แนบมาท้ายบันทึกนี้

ข้อพิจารณา

- เห็นควรพิจารณา ดำเนินการตามแผนและนโยบายที่แนบมาท้ายบันทึกฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาวนันทิยา ดวงจิตรจางง)
นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(นายกตัญญ์กิตติ์ บุญมา)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



(นายสำราญ อาษาพันธ์)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบัวลาย

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบัวลาย



(นายสุทธิพงษ์ บุญสงค์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบัวลาย

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลบัวลาย อำเภอบัวลาย จังหวัดนครราชสีมา
ประจำปี ๒๕๖๖ (ช่วงเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ – มีนาคม ๒๕๖๖)

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๑. ด้านการสรรหา	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕	ดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน ๑ ตำแหน่ง
	๑.๒ รับสมัครบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้าง	ดำเนินการรับสมัครบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก และตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ จำนวน ๒ ตำแหน่ง
	๑.๓ ประกาศรับโอนพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร(กรณีปลดล๊อค)	ดำเนินการประกาศรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (กรณีปลดล๊อค)
	๑.๔ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน	มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาให้พนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้ เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร
๒. ด้านการพัฒนา	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน	มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาให้พนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้ เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร
	๒.๒ ดำเนินการประเมินพนักงานส่วนตำบลตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะและสมรรถนะ	ประเมินพนักงานส่วนตำบล เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามตำแหน่งสายงาน

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๓. ด้านการธำรง รักษาไว้ และแรงจูงใจ	๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่เส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	มีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพให้พนักงานทุกคนทราบ
	๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูล บุคลากรท้องถิ่นในระบบฯ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูล พนักงาน ในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากร ท้องถิ่นเป็นปัจจุบัน ครบถ้วน ถูกต้อง
	๓.๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม เสมอภาค ตรวจสอบได้	ดำเนินการจัดทำแบบประเมินตัวชี้วัด ข้อตกลง การปฏิบัติราชการ โดยมี ผู้บังคับบัญชา กำกับ ดูแล ติดตาม รวมถึง คณะกรรมการกลั่นกรอง ผลการพิจารณา ผลการปฏิบัติงาน ให้ความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะอย่างเป็นธรรม เสมอภาค ตาม ประกาศหลักเกณฑ์ ก.อบต.ที่กำหนด

ปัญหาและอุปสรรค

- มีงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรที่จำกัด ทำให้พนักงานส่วนตำบลไม่สามารถเข้าร่วมฝึกอบรมตาม หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรมได้

ข้อเสนอแนะ

- ควรตั้งงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรเพิ่ม เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา ความรู้ ความสามารถ ตามหลักสูตรที่ต้องการ