



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนตั้ง
ที่ ขก๗๙๙๐๑ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖
เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๖

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลดอนตั้ง

ด้วยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนตั้ง ได้จัดทำนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นองค์กรที่มีความโปร่งใส มีคุณธรรมและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและได้ปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของงานบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล บัดนี้ได้สิ้นรอบระยะเวลา 6 เดือน (1 ตุลาคม 2565 - 31 มีนาคม 2566) เรียบร้อยแล้ว

งานการเจ้าหน้าที่ จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

(ลงชื่อ)

ผู้รายงาน

(นางเจติยา นมัสໄ໊ສง)

นักทรัพยากรบุคคล

-ความเห็นหัวหน้าปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนตั้ง

.....ทราบ.....

(นางสุพรรณษา แก้วคุณ)

หัวหน้าสำนักปลัด

-ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนตั้ง

.....-ทราบ.....

(นายสมศักดิ์ คำพรม)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนตั้ง

- ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

-ทราบ-

(นายสุบรรณ เม็กช่วง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนตั้ง

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ รอบระยะเวลา ๖ เดือน
(๑ ตุลาคม ๒๕๖๕-๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนดั่ง
อำเภอหนองสองห้อง จังหวัดขอนแก่น

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๑.นโยบายด้านโครงสร้างอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลัง - แผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p>	<p>๑ . ปรับปรุงโครงสร้าง และ อัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ</p>	<p>๑.ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วน ตำบล ดอนดั่ง ใน การ วิ เ คราะห์ อัตรากำลังเพื่อจัดทำ กรอบอัตรากำลังพนักงาน ใน ส่วนราชการ และนำไปสู่การ กำหนดจำนวน ประเภท และ ระดับตำแหน่งเสนอ คณะกรรมการจัดทำแผน</p> <p>๒. มีการติดตามประเมินผล และปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การ กำหนดจำนวน/ ตำแหน่ง เพิ่ม หรือ ลด ตำแหน่ง เสนอ คณะกรรมการพนักงาน พนักงานส่วนตำบล จังหวัด ขอนแก่น เช่น การปรับปรุง ตำแหน่งสำหรับพนักงานส่วน ตำบลให้ดำรงตำแหน่งการขอ เพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ/ พนักงานส่วนตำบล การ ปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงาน จ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้าง ตามภารกิจ</p>	<p>- มีแผนอัตรากำลังที่เป็น ปัจจุบัน และเหมาะสม กับภารกิจ บุ ค ล ำ ก ร มี ความก้าวหน้าในสาย งาน</p>	<p>-ข้อเสนอแนะ ๑.ควรดำเนินการปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ปีละ ๑ ครั้ง</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒.ด้านโครงสร้างการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑ . ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	๑.ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลตอนตั้งในภาวะวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานในส่วนราชการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่งเสนอ คณะกรรมการจัดทำแผน ๒. มีการติดตามประเมินผลและปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การ กำหนดจำนวน/ตำแหน่งเพิ่ม หรือ ลดตำแหน่ง เสนอ คณะกรรมการพนักงานพนักงานส่วนตำบล จังหวัดขอนแก่น เช่น การปรับปรุงตำแหน่งสำหรับพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งการขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล การปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ	- มีแผนอัตรากำลังที่เป็นปัจจุบัน และเหมาะสม กับภารกิจ บุ ค ล ำ ก ร มี ความก้าวหน้าในสายงาน	-ข้อเสนอแนะ ๑.ควรดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ปีละ ๑ ครั้ง

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๓.ด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้และระบบสารสนเทศ</p> <p>- การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>	<p>๑. มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ</p> <p>๒. มีการพัฒนาความรู้ IT ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ</p> <p>๓. นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์</p>	<p>๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูล เกี่ยวกับบุคคลขององค์กร</p> <p>๓. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๔. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยง กับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูล เกี่ยวกับ บุคคลได้ เช่น - โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของ ข้าราชการ พนักงานจ้าง พนักงานครู ระบบ HR - โปรแกรมระบบ E-laas , E-office , E-plan , E-gp , ccis</p>	<p>- บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยี มาใช้ในการปฏิบัติงาน</p>	<p>ควรมีอุปกรณ์เครื่องมือให้ครบกับจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ในองค์กร</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔.ด้านสวัสดิการ	๑. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับภารกิจ	<p>๑. ใช้แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดอนดั่ง ใน การ วิเคราะห์ อัตราค่าจ้างเพื่อจัดทำกรอบอัตราค่าจ้างพนักงาน ในส่วนราชการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่งเสนอ คณะกรรมการจัดทำแผน</p> <p>๒. มีการติดตามประเมินผล และปรับปรุงแผน อัตราค่าจ้าง ๓ ปี อย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การ กำหนดจำนวน/ตำแหน่งเพิ่ม หรือ ลดตำแหน่ง เสนอ คณะกรรมการพนักงาน พนักงานส่วนตำบล จังหวัด ขอนแก่น เช่น การปรับปรุงตำแหน่งสำหรับพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งการขอเพิ่มอัตราค่าจ้างข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล การปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ</p>	- มีแผนอัตราค่าจ้างที่เป็น ปัจจุบัน และเหมาะสม กับภารกิจ บุคลากร มีความก้าวหน้าในสายงาน	ควรมีการกำหนดสวัสดิการเพิ่มขึ้นใหม่ ที่นอกเหนือจากที่หน่วยงานราชการให้

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๕.นโยบายด้านการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร</p> <p>-การสรรหาและเลือกสรร</p>	<p>๑. มีการสรรหาบุคลากรเชิงรุก เป็นสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญอย่าง ต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากรที่มีคุณภาพ</p> <p>๒. การคัดเลือกบุคลากรโดยยึดหลักความรู้ความสามารถคุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน</p> <p>ควบคู่กับการเป็น คนดี</p>	<p>๑. มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธี และหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงาน พนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่นกำหนด</p> <p>๒. สรรหาพนักงานตามกรอบระยะเวลาใน การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ตามระเบียบประกาศ/มติ ก.อบต.จ. อย่างชัดเจน</p> <p>๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และ แต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำล้าง</p> <p>๔. มีแผน และสามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ ตามกรอบอัตรากำล้าง</p>	<p>- องค์กรได้บุคลากรที่เป็น คนมีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับงานและเป็นคน ดี</p>	<p>-คัดเลือกอย่างเป็นธรรมและมี ความโปร่งใส ไม่ใช้งบประมาณ</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๖.นโยบายการสร้าง ความก้าวหน้าในสาย งานอาชีพ - แผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p>	<p>๑ . ปรับปรุง โครงสร้าง และ อัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ</p>	<p>๑.ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วน ตำบล ดอนดั่ง ใน ก า ร วิ เ คร า ะ ห์ อัตรากำลังเพื่อจัดทำ กรอบอัตรากำลังพนักงาน ใน ส่วนราชการ และนำไปสู่การ กำหนดจำนวน ประเภท และ ระดับตำแหน่งเสนอ คณะกรรมการจัดทำแผน</p> <p>๒. มีการติดตามประเมินผล และปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่องและนำไปสู่ การ กำหนดจำนวน/ตำแหน่ง เพิ่ม หรือ ลดตำแหน่ง เสนอ คณะกรรมการพนักงาน พนักงานส่วนตำบล จังหวัด ขอนแก่น เช่น การปรับปรุง ตำแหน่งสำหรับพนักงานส่วน ตำบลให้ดำรงตำแหน่งการขอ เพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ/ พนักงานส่วนตำบล การ ปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงาน จ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตาม ภารกิจ</p>	<p>- มีแผนอัตรากำลังที่เป็น ปัจจุบัน และ เหมาะสม กับภารกิจ บุ ค ล ำ ก ร มี ความก้าวหน้าในสาย งาน</p>	<p>-ส่งบุคลากรเข้ารับ การฝึกอบรม เพื่อให้รับฟัง ความก้าวหน้าใน อาชีพของตำแหน่ง ตนเอง</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๗.นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน - การสร้างความสัมพันธ์ และผูกพันภายในองค์กร</p>	<p>๑.พัฒนา/ปรับเปลี่ยนทัศนคติบุคลากรให้มีวิสัยทัศน์ และเข้าใจในระบบการบริหารราชการยุคใหม่ ๒. จัดประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็น เห็นของข้าราชการในทุกระดับ สม่่าเสมอ</p>	<p>๑. มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงาน และกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ๒. จัดให้มีกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานที่สะท้อนภาพการทำงาน ขององค์กร เช่น กิจกรรม Big cleaning ,จิตอาสา ,กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ องค์กรเนื่องในเทศกาลต่าง ๆ (ปีใหม่,สงกรานต์) เพื่อให้พนักงานทุกคนร่วมมือกัน จัดทำกิจกรรม และเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน สร้างภาพลักษณ์ที่ดี ของสำนักงานให้บุคคลทั่วไปได้ทราบและเข้าใจ ๓. จัดให้มีการประชุมพนักงานเป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้บุคลากรในสังกัดให้ข้อเสนอแนะความคิดเห็นตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อสร้าง การยอมรับ ทบทวนและแก้ปัญหาอันเป็นการสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร ๔. พนักงานทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรม การส่งเสริมจริยธรรมและการสร้างความ โปร่งใสในการปฏิบัติราชการที่องค์การบริหารส่วนตำบลตอนดั่งจัดขึ้น และ ที่จัดร่วมกับหน่วยงานอื่น และสามารถประยุกต์หลักธรรมต่าง ๆ มาใช้ในการ ปฏิบัติราชการ ๕. ผู้บริหารทุกระดับมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพัน และอยู่กับองค์กรตลอดจนผู้บริหารทุกระดับเป็นต้นแบบแสดงแบบอย่างที่ดีใน ด้านจริยธรรม คุณธรรม และความ โปร่งใสในการดำเนินงาน</p>	<p>- บุคลากรได้มีโอกาส แลกเปลี่ยนความคิด มุมมองนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ในเชิงสร้างสรรค์ และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานต่าง ๆ ได้ อย่าง มีประสิทธิภาพ</p>	<p>จัดกิจกรรม สร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๘.นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>-การบริหารผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. มีการประเมินผลการทำงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้</p> <p>๒. มีการติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และเป็นรูปธรรม</p> <p>๓. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ในการทำงานและบริการ</p>	<p>๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการ ปฏิบัติราชการเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง</p> <p>๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่งในแต่ละสำนัก/กองเพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือก ทักษะหรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและเป็นเงื่อนไขในการกำหนด</p> <p>๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความ แตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพเพื่อ ใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงาน ข้าราชการใจแต่ละตำแหน่ง และเป็นการส่งเสริม หรือเป็นแรงจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ</p>	<p>- มีการประเมิน ผลการ ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และเป็นรูปธรรม</p>	<p>-ควรประเมินด้วย ความยุติธรรม</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๙.นโยบายส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร</p> <p>- การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และวินัยของพนักงาน</p>	<p>๑. เพื่อเป็นการสร้างจิตสำนึก และความตระหนักในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน</p> <p>๒. เพื่อเป็นการปลูกและปลูก จิตสำนึกต่อต้านการทุจริต</p> <p>๓. เพื่อสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม</p>	<p>๑. จัดให้มีการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงาน องค์กรบริหารส่วนตำบลตอนดั่งเป็นประจำทุกปี</p> <p>๒. จัดให้มีประมวลจริยธรรมขององค์กร บริหารส่วนตำบลตอนดั่งเพื่อใช้เป็น ค่านิยมสำหรับองค์กรที่พนักงานทุกคนพึงถือ ปฏิบัติเป็นแนวทางควบคู่ไปกับระเบียบและข้อบังคับอื่น ๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ</p> <p>- ผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงานทุกระดับ เข้าร่วมรับการ ฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อนำ ความรู้ ที่ได้ จาก การฝึกอบรมมาใช้เป็นแนวทางในการ ปฏิบัติงาน</p>	<p>- จัด ให้ มี ประมวลจริยธรรมของ องค์กร บริหารส่วนตำบลตอนดั่งปีงบประมาณ พ.ศ. ๒ ๕ ๖ ๕ มี ก า ร ประชาสัมพันธ์ให้พนักงาน ทุก คนทราบ และ เผย แพร่ บน เว็บไซต์ หลัก ของ หน่วยงาน</p>	<p>จัดฝึกอบรมจริยธรรมให้กับเจ้าหน้าที่</p>

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. นโยบายด้านโครงสร้างอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

๑.๑ ปัญหา องค์การบริหารส่วนตำบลตอนตั้ง มีอัตรากำลัง ไม่เพียงพอต่อภารกิจ แต่ไม่สามารถขอกำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่มใหม่ได้เนื่องจากติดภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕

๑.๒ อุปสรรค ไม่มี

๒. ด้านโครงสร้างการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒.๑ ปัญหา องค์การบริหารส่วนตำบลตอนตั้ง ได้ส่งตัวบุคลากรในสังกัดเข้าร่วมอบรมในหลักสูตรต่างๆ ได้ครบที่
สาย

๒.๒ อุปสรรค ไม่มี

๓. ด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้และระบบสารสนเทศ

๓.๑ ปัญหา ไม่มี

๓.๒ อุปสรรค ไม่มี

๔. ด้านสวัสดิการ

๔.๑ ปัญหา ด้านสวัสดิการ องค์การบริหารส่วนตำบลตอนตั้ง ไม่มีปัญหาด้านนี้

๔.๒ อุปสรรค ไม่มี

๕. นโยบายด้านการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร

-การสรรหาและเลือกสรร

๕.๑ ปัญหา ด้านการสรรหา องค์การบริหารส่วนตำบลตอนตั้ง ได้ร้องขอการใช้บัญชีผู้ที่สอบคัดเลือกได้ของกรมฯ เพื่อบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่าง แต่ไม่มีผู้สอบคัดเลือกได้มาบรรจุตามที่ร้องขอไว้ตำแหน่งนาช่างโยธา และผู้อำนวยการกองคลัง

๕.๒ อุปสรรค เมื่อได้ร้องขอกรมแล้ว ไม่มีมาบรรจุ แต่ไม่สามารถยกเลิกการขอบัญชี เพื่อใช้วิธีรับโอนได้

๖. นโยบายการสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ

- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๖.๑ ปัญหา ไม่มี

๖.๒ อุปสรรค ไม่มี

๗. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

- การสร้างความสัมพันธ์ และผูกพันภายในองค์กร

๗.๑ ปัญหา ไม่มี

๗.๒ อุปสรรค ไม่มี

๘. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

-การบริหารผลการปฏิบัติงาน

๘.๑ ปัญหา ตัวผู้ปฏิบัติงาน เนื่องมาจากผู้ปฏิบัติงานเกือบทั้งหมดเป็นข้าราชการ ผู้ปฏิบัติงานต้องรู้จักบริหารเวลา และต้องเสียสละอย่างสูงในการปฏิบัติงาน เพราะถ้าหากเกิดการ ผิดพลาดอาจทำให้งานได้รับความเสียหายทั้งสองด้าน ฉะนั้นจึงต้องการวางแผนการทำงานอย่างรอบคอบ และเกิดความไม่เป็นธรรมได้

๘.๒ อุปสรรค ไม่มี

๙. นโยบายส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร

- การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัยของ พนักงาน

๙.๑ ปัญหา ไม่มี

๙.๒ อุปสรรค ไม่มี

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. เผยแพร่ความรู้ให้กับบุคลากรทั้งหมดขององค์กรและฝึกปฏิบัติ เรื่อง “เทคนิคการปฏิบัติงาน สายปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ” เพื่อให้ทุกคนคิดเป็น
๒. มีความชัดเจนในการวางแผน กำหนดเป้าหมาย เพื่อให้ผู้ทำงานเข้าใจตรงกัน
๓. มีความชัดเจนในการกำหนดผู้รับผิดชอบเพื่อไม่ให้เกิดการเกี่ยงกันท างาน
๔. จัดงบประมาณและอุปกรณ์ให้เพียงพอเพื่อไม่ให้งานหยุดชะงัก
๕. ควรมีการติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานและนำข้อมูลไปใช้อย่างจริงจังเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน เห็นความสำคัญของงานที่ทำ
๖. ควรมีการติดตามงานอย่างต่อเนื่องอย่างสม่ำเสมอ
๗. ควรนำข้อมูลที่ได้ไปใช้จริง เช่น งานที่ไม่บรรลุเป้าหมายต้องหาวิธีการปรับปรุงแก้ไข และงาน ที่บรรลุเป้าหมายพัฒนาให้งานดีขึ้น
๘. สร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรให้เป็น”องค์กรแห่งความสุข”

สถิติการบริหารทรัพยากรบุคคล

หัวข้อ	จำนวน			หมายเหตุ
	๑ ต.ค.๖๕.-๓๑มี.ค. ๒๕๖๖	๑ เม.ย.-๓๐ ก.ย.๖๖	รวม	
๑ การแต่งตั้ง/โยกย้าย	๑	-		
๒ การฝึกอบรม	๗	-		
๓.การลั้มนา	๑๐	-		



(ลงชื่อ)

ผู้รายงาน

(นางเจติยา นมัสไธสง)

นักทรัพยากรบุคคล