



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ่ม

ที่ กจ ๗๔๙๐๑ / -

วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ่ม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ่ม

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ่ม ได้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากร มีการทำงานที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็วทันสมัยและเป็นปัจจุบัน

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ่ม ขอรายงานผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ่ม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ (ตั้งแต่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔) รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

(นางสาวอรัญญา จดจำ)
หัวหน้าสำนักปลัด

(นางสาวสุรีพร ปลายูทอง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(นางนารถประภา คงวาสน์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ่ม

-ทราบ

(นายธงชัย อินทร์ประเสริฐ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ่ม

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุ่ม อำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี

| ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน | หมายเหตุ |
|--|--|---|---|----------|
| ๑) การวางแผนกำลังคน - งานจัดทำแผนอัตรากำลัง สามปี | เพื่อการวางแผน สนับสนุนและส่งเสริม ให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดทำ กรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตร ากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร และเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการ ขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุก หน่วยงานในองค์กร รวมทั้ง มีระบบการ ประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับ ผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะ และลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่ องค์กรคาดหวัง | อัตรากำลังสอดคล้องกับ ปริมาณงาน ภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ของแต่ละส่วนราชการ ภาระค่าใช้จ่ายตาม มาตรา ๓๕ ไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ | ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยการกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการฯ อำนาจหน้าที่ ของส่วนราชการตาม ประกาศ ก.อบต.จังหวัด กาญจนบุรี | |
| ๒) การบรรจุและแต่งตั้ง บุคลากร | เพื่อวางแผนกำลังคนสรรหาบุคคลที่มี ความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์ วิธีการที่ระเบียบกำหนด เพื่อปฏิบัติงาน ตามภารกิจขององค์กร | การสรรหาพนักงานส่วน ตำบลและพนักงานจ้าง เป็นไปตามระเบียบและ ประกาศกำหนด หลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล จังหวัดกาญจนบุรีกำหนด | ดำเนินการสรรหาพนักงาน ส่วนตำบลสายงานปฏิบัติที่ ว่าง โดยวิธีการ รับโอน และ ได้ดำเนินการตามประกาศ กำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะ กรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดกาญจนบุรี กำหนด | |
| ๓) การประเมินผลการปฏิบัติ - งานจัดทำประกาศ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน | เพื่อให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติ งาน โดยมุ่งเน้นระบบการบริหารผลงาน ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับ องค์กร ระดับหน่วยงานไปสู่ระดับ รายบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลตาม เป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงานและ สามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติ งานได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยมีผลสัมฤทธิ์ ของงาน ที่ประเมินผลจากการปฏิบัติ งานตามปริมาณงานผลงานหรือคุณภาพ ของงาน หรือความรวดเร็วหรือการตรง ตามเวลาที่กำหนด หรือการประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร แล้วแต่กรณี และมีพฤติกรรมปฏิบัติ ราชการหรือสมรรถนะที่ประเมินจาก สมรรถนะตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงาน ส่วนตำบลกำหนด | ผลการปฏิบัติงานดี สำเร็จทันเวลาที่กำหนด ความผิดพลาดในการ ทำงานมีน้อยไม่มีข้อ ร้องเรียน | จัดทำประกาศ อบต.หนองกุ่ม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และพนักงานครูองค์การ บริหารส่วนตำบล ตาม มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ หลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบลและ ให้เป็นไปตามประกาศ อ.อบต. จังหวัดกาญจนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ผลการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล | |

| ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน | หมายเหตุ |
|---|--|---|--|----------|
| <p>๔) การส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัย</p> <p>- งานจัดทำประมวลจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วน ตำบลหนองกุ่ม</p> | <p>เพื่อให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบ อย่างที่ดี มีคุณธรรม และยึดหลัก ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานให้ บุคลากรในสังกัดได้รับทราบและปฏิบัติ ตนเพื่อรักษาจริยธรรม ตามประกาศ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวล จริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมถึง การรักษาวินัย การควบคุม กำกับ ดูแล ให้ปฏิบัติตามอย่างมีประสิทธิภาพ</p> | <p>ไม่มีเรื่องร้องเรียนด้าน พฤติกรรมและการ ทำงาน</p> | <p>จัดทำประมวลจริยธรรมของ องค์การบริหารส่วนตำบล หนองกุ่ม</p> | |
| <p>๕) การสรรหาคณบดีคนเก่ง</p> <p>- งานสรรหาคณบดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ ของหน่วยงาน</p> | <p>เพื่อความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพ ชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ ผู้ปฏิบัติงาน ประกาศยกย่องบุคคล ต้นแบบในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อรักษา คนดี คนเก่งไว้กับองค์กรโดยการส่งเสริม ความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานและ สมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่อง ทางการสื่อสารให้สิ่งจูงใจผลประโยชน์ ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความ ปลอดภัยอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม ในการทำงานตามความจำเป็นและ เหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อ สร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่าง ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ</p> | <p>ระดับความสำเร็จของ การปฏิบัติงานผลการ ปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ดีเด่นไม่เคยถูก ดำเนินการทางวินัยและ ไม่มีข้อร้องเรียนด้าน พฤติกรรมและการทำงาน</p> | <p>- จัดทำประกาศมาตรการให้ รางวัลและบทลงโทษของ พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง</p> <p>- จัดทำโครงการยกย่อง เชิดชูคนดีมีคุณธรรม</p> | |
| <p>๖) การพัฒนาบุคลากร</p> <p>- งานจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร</p> | <p>เพื่อการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และ ต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ความ สามารถ ศักยภาพและทักษะการทำงาน ที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานของ องค์กรเพื่อให้การขับเคลื่อนการ ดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบ ผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริม คุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรใน องค์กรส่งเสริมให้มีการนำระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการ บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ได้ ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัย และเป็นปัจจุบันช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสารสามารถนำไปวิเคราะห์ เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการ ปฏิบัติงานและใช้บริหารงานด้าน บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> | <p>ระดับความสำเร็จของ การปฏิบัติงานความ ผิดพลาดลดลง กระบวนการ ทำงานครบทุก ขั้นตอน ไม่มีข้อ ร้องเรียนด้านพฤติกรรม และการทำงาน</p> | <p>- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องกับบทบาทและ ภารกิจขององค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองกุ่ม และตรง ตามตำแหน่งงานและสาย อาชีพตามสมรรถนะแผนการ สืบทอดตำแหน่งและการ บริหารจัดการคนดีและ คนเก่งขององค์กร</p> <p>- จัดส่งบุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรม</p> | |

| ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน | หมายเหตุ |
|---|---|---|--|----------|
| ๗) การสร้างความก้าวหน้า ในสายอาชีพ - งานจัดทำคู่มือแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในอาชีพ | เพื่อให้บุคลากรในสังกัด พัฒนาตนเองให้ เกิดผลลัพธ์ในระยะยาวเพื่อส่งสม ประสพการณ์และผลงานในแต่ละ ตำแหน่งที่ครองมาก่อนการเลื่อนไป ดำรงตำแหน่งสำคัญ วางแผนการพัฒนา เพื่อการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำคัญ โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ ประสพการณ์ ผลงาน และผลสัมฤทธิ์ ของงาน เพื่อเตรียมความพร้อมกำลังคน คุณภาพในองค์กร | ผลการปฏิบัติงานดี สำเร็จทันเวลาที่กำหนด ความผิดพลาดในการ ทำงานมีน้อยไม่มีข้อ ร้องเรียนการทำงาน เป็นทีม | - จัดทำคู่มือแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในอาชีพ - สนับสนุนให้บุคลากรได้รับ การศึกษาต่อในระดับที่ สูงขึ้น | |
| ๘) การพัฒนาคุณภาพชีวิต - กิจกรรมการจัดสภาพ แวดล้อมที่ดีในการทำงาน กิจกรรม ๕ ส (สะอาด สะดวก สะอาด สุขลักษณะ สร้างนิสัย) | เพื่อเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานให้ กับบุคลากรในสังกัด และสร้างความ เชื่อมั่นและความปลอดภัยในการทำงาน ให้กับบุคลากร และเพื่อการพัฒนา บุคลากรไปสู่การมีคุณภาพชีวิตการ ทำงานที่ดี และเหมาะสม | ผลการปฏิบัติงานดี สำเร็จทันเวลาที่กำหนด ความผิดพลาดในการ ทำงานมีน้อย ไม่มีข้อ ร้องเรียนการทำงานเป็นทีม | - จัดกิจกรรม ๕ ส (สะอาด สะดวก สะอาด สุขลักษณะ สร้างนิสัย) | |

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. การสรรหาพนักงานส่วนตำบลแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้า เนื่องจากได้มีการขอใช้บัญชีไป แต่ไม่ได้รับการจัดสรร
ตำแหน่งมาบรรจุแต่งตั้ง จึงได้มีการรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล

๒. สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ หรือโควิด-๑๙ ทำให้การส่งบุคลากรเข้าอบรมไม่เป็นไป
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร รวมทั้งงบประมาณที่ตั้งไว้ไม่เพียงพอในการส่งบุคลากร
เข้ารับการอบรมครบทุกคน

๓. สถานะที่ปฏิบัติงานยังมีความคับอู่ เมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากร และอุปสรรคในการใช้งานเทคโนโลยีต่างๆ
ไม่เพียงพอต่อจำนวนบุคลากร

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. วางแผนการจัดตั้งงบประมาณให้เพียงพอเพื่อรองรับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙
หรือโควิด-๑๙ ที่ยังมีอยู่อย่างต่อเนื่อง

๒. หากไม่มีงบประมาณในการขยายสถานที่ปฏิบัติงาน ให้พิจารณาจัดกิจกรรมที่เป็นการเสริมสร้างความปลอดภัย
การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน เช่น กิจกรรม ๕ ส ทุกสัปดาห์

๓. จัดให้มีโครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร
อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ