



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ

ที่ สพ ๗๘๐๐๑/

วันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ

เรื่องเดิม

ตามที่งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ ได้ดำเนินการจัดทำนโยบายการบริหารงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล การสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง ระยะเวลา ๓ ปี เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการฝึกอบรมบุคลากรและเพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรต่อไป

ข้อเท็จจริง

บัดนี้การดำเนินการตามนโยบายการบริหารการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้เสร็จสิ้นแล้ว

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระจึงขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบาย ฯ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทราบ รายละเอียดตามแบบรายงานแนบมาพร้อมบันทึกข้อความนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวพนิดา เหลืองอรุณ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

.....

.....

(นางสาวกนกวรรณ หยกอำนวยชัย)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....

.....

(นายวิทมนตร์ กิริวรรณ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ

คำสั่งนายกองค้การบริหารส่วนตำบลเขาพระ

- ☒ ทราบ/ประชาสัมพันธ์ในเว็บไซด์ขององค้การบริหารส่วนตำบล

☐ อื่น ๆ.....



(นายวิทมนตรี กิริวรรณ)

ปล้ตองค้การบริหารส่วนตำบลเขาพระ ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเขาพระ

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ อำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑. ด้านการวางแผนกำลังคน - การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖	- เพื่อวางแผน สนับสนุน และส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงานและการจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานองค์กร	- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลและถูกต้องตามหลักเกณฑ์	- ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เพื่อรองรับภารกิจหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการปัจจุบัน (การวิเคราะห์ค่างาน และการระดมความคิดเห็นของคณะกรรมการและผู้ที่เกี่ยวข้อง)	- การมีข้อจำกัดเรื่องภาระค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้น ทำให้ไม่สามารถเพิ่มจำนวนบุคลากรที่มีความจำเป็นได้
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร - การรับโอนพนักงานส่วนตำบล	- เพื่อดำเนินการสรรหาข้าราชการ/พนักงานจ้างมาเพื่อปฏิบัติงานตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยวิธีการบรรจุ แต่งตั้ง รับโอน หรือการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรสำหรับตำแหน่งพนักงานจ้าง	- มีข้าราชการ/พนักงานจ้างที่สามารถปฏิบัติงานทดแทนเปลี่ยนแปลงและทดแทนอัตรากำลังที่ว่าง ลาออก หรือ โอน (ย้าย)	- ดำเนินการรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้แก่ ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) ระดับต้น เมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ย้ายสายงานจากตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีไปดำรงตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน เมื่อวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔	- การสรรหาพนักงานส่วนตำบลในสายงานผู้บริหารและสายงานที่ขาดแคลน ยังมีข้อจำกัด ทำให้ยังคงมีตำแหน่งว่างอยู่ ควรมีการประกาศรับโอนอย่างต่อเนื่อง

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน - การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	- เพื่อประเมินผล การปฏิบัติงาน ส่วนของพนักงานส่วน ตำบล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างเป็นไปตามหลักเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะจำนวน ๒ ครั้ง/ปี	- มีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างเป็นไปตามหลักเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะจำนวน ๒ ครั้ง/ปี	- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	- แบบประเมินผล การปฏิบัติงาน มีการเปลี่ยนแปลง บ่อยทำให้เกิด ความสับสน
	- จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	- ผู้บังคับบัญชาสามารถประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดย ผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานจนถึง คณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุก คน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค ละเป็นไปตาม หลักเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	- มีการเพิ่ม ช่องทางในการ ประชาสัมพันธ์ให้ สามารถเข้าถึง ข้อมูลได้ หลากหลายขึ้น
	- ผู้บังคับบัญชาขอหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตามและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	- ผู้บังคับบัญชาขอหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตามและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	- ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างในแต่ละส่วนราชการเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน	

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ
๔. การส่งเสริมจริยธรรมและธรรมาภิบาล - จัดทำประกาศมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมและแนวทางการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม	- เพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่มีจิตสำนึกรับผิดชอบและตระหนักถึงการมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน - เพื่อให้เจ้าหน้าที่วางตัวเป็นกลางทางการเมือง และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย	- พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงาน - พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส เป็นไปตามแผนงาน สามารถตรวจสอบได้	- เจ้าหน้าที่องค์กร รับทราบและปฏิบัติตาม มาตรฐานทางจริยธรรมของ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง การดำเนินงานตามแผนการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์	- การดำเนินงานตามแผนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม สำเร็จลุล่วงตาม วัตถุประสงค์
๕. การสรรหาคนดีคนเก่ง - การคัดเลือกพนักงานดีเด่นประจำปี	- เพื่อรักษา คนดีและคนเก่งให้คงอยู่และปฏิบัติงานในองค์กรได้นานขึ้น	- การพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่อง ชมเชย แก่บุคลากรดีเด่นด้านการปฏิบัติงานและด้านคุณธรรมจริยธรรมที่โปร่งใสและยุติธรรม	- มีการพิจารณาคัดเลือกพนักงานดีเด่น ซึ่งเป็นผู้มีความดีความชอบในการปฏิบัติงาน ประจำปี โดยพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนมีส่วนร่วมในการคัดเลือก ซึ่งผลการคัดเลือก ได้แก่ นางสาวพนิดา เหลืองอรุณ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	- ควรมีการมอบรางวัลเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานที่เป็นรูปธรรม
๖. ด้านการพัฒนาบุคลากร - การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖	- เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน	- มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผน ๓ ปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยการส่งเสริมบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตามหลักสูตรที่หน่วยงานภายนอกจัดขึ้นรวมถึงการฝึกอบรมที่จัดขึ้นโดย อบต.	- การมีข้อจำกัดเรื่องงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรที่ไม่เพียงพอในการพัฒนาบุคลากรทุกสายงานใน ๑ ปี - สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ทำให้การฝึกอบรมมีข้อจำกัดมากขึ้น จึงเห็นควรสนับสนุนการอบรมให้มีความรู้ในรูปแบบออนไลน์มากขึ้น

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ - แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	- เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้ทราบเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงานที่บุคลากรจะสามารถก้าวหน้าได้โดยการแสดงให้เห็นถึงแนวทางการเลื่อนตำแหน่งจากระดับล่างสุดไปจนถึงระดับสูงสุด เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรและทำให้บุคลากรสามารถเจริญก้าวหน้าตามตำแหน่งงาน/สายงานได้อย่างเหมาะสม	- สามารถจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพได้ครอบคลุมทุกตำแหน่งทั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานครู	- ดำเนินการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและทุกคนสามารถมองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าและอนาคตในชีวิตข้าราชการของตนเองได้	- มีแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นเครื่องมือที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี แต่ด้วยการเปลี่ยนแปลงบุคลากรในทุกปีและอาจมีการเลื่อนระดับหรือเปลี่ยนตำแหน่งอยู่เสมอ จึงควรมีการปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพทุกปีให้เป็นปัจจุบัน
๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต - การประเมินความพึงพอใจและความผูกพันในการทำงานประจำปี	- เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิต และความสุขของบุคลากรในการปฏิบัติงานในองค์กร	- มีการประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรเป็นประจำทุกปี	- หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร นโยบายและการบริหารงาน ปรียากาศและสภาพแวดล้อม การทำงาน พร้อมทั้งติดตามและนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา	- มีการพัฒนาแบบประเมินที่ใช้ประเมินให้ครอบคลุมกับการวัดคุณภาพชีวิตทุกด้าน

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ข้อเสนอแนะ
	วัตถุประสงค์	- มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	- มีการจัดอุปกรณ์พื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน - จัดให้มีตู้ยาสามัญประจำสำนักงาน - จัดกิจกรรมปลูกต้นไม้เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน - จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ - ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน - มีการดำเนินการจัดการความรู้รวบรวมข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ไว้ที่เว็บไซต์ของ อบต.	
		- มีการพัฒนางานด้านการจัดการความรู้เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	- ควรมีการพัฒนาเว็บไซต์ให้มีความทันสมัยมากขึ้น	