



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลกกปลาซิว

ที่ สน ๘๒๙๐๑/-

วันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๕

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกกปลาซิว

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลกกปลาซิว ได้มีการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกกปลาซิว โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์ไว้ทั้งหมด ๙ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความโปร่งใสและให้มีการกลั่นกรองผลการประเมิน
๒. มีการวางแผนในการบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งปัจจุบันและอนาคต
๓. ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย
๔. มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า เพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๕. การบรรจุและแต่งตั้งมีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๖. การพัฒนาบุคลากรสนับสนุนให้ข้าราชการมีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันและเปลี่ยนข้อมูลความรู้และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๗. มีการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
๘. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยให้การสนับสนุนบุคลากรที่เป็นสวัสดิการภาคบังคับของหน่วยงานและยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานดีเด่นเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ
๙. มีมาตรการรักษาวินัยและลงโทษผู้กระทำความผิด

จากการดำเนินการตามแผนการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ทั้งหมด ๙ ยุทธศาสตร์นั้น ได้ดำเนินกิจกรรม/โครงการไปแล้วทั้งหมด ๑๒ กิจกรรม/โครงการ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความโปร่งใส

- แต่งตั้งคำสั่งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมิน
- แบบประเมินผลการปฏิบัติงานมีความโปร่งใสและเป็นธรรมตามผลงานนั้น ๆ
- แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อเพื่อรับทราบผลประเมิน

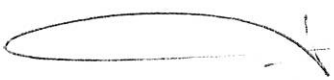
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ มีการวางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต

- จัดทำแผนการฝึกอบรมประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔
- ประกาศสรรหาบุคลากรเพื่อให้มีความเหมาะสมกับภารกิจ

ปัญหาอุปสรรค ในการสรรหาพนักงานส่วนตำบล เพื่อมาบรรจุแต่งตั้งหรือรับโอน(ย้าย) ในบางตำแหน่ง บัญชี ก.สธ. หมด หรือไม่มีพนักงานส่วนตำบลติดต่อขอโอน(ย้าย) เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่ขาดแคลน เช่น ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับ ต้น / วิศวกรโยธา / เจ้าพนักงานการเงิน/ เจ้าพนักงานสาธารณสุข

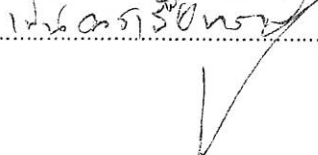
สำนักงานปลัดจึงได้นำเรื่องอัตราร่างนี้เข้าที่ประชุมเพื่อหาแนวทางการปรับแผนการสรรหาบุคลากร จากเดิมสรรหาโดยให้ กสธ.เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันซึ่งเป็นการขอใช้บัญชี แต่ตำแหน่งที่ขอไปนั้นบัญชีที่ กสธ.ขึ้นบัญชีไว้ก็หมดไปไม่เพียงพอกับความต้องการ จากการประชุมของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีแนวคิดตรงกันว่าเราควรจะสรรหาโดยวิธีการรับโอนย้าย เพื่อความรวดเร็วและป้องกันปัญหาในการขอใช้บัญชีซึ่งอาจจะทำให้ไม่เพียงพอในครั้งต่อไป ส่วนประเด็นยุทธศาสตร์อื่น ๆ ก็เป็นไปตามแผนที่ได้กำหนดไว้ รายละเอียดตามที่แนบมาด้วยพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ


(นางสาวศศิธร จันโหวาท)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

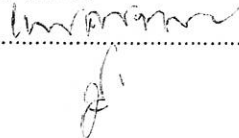
ความเห็น หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกกปลาซิว



(นางสาวแววตา นารถขมสา)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็น รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกกปลาซิว



(นางพิชยา ฤทธิ์ฤชัย)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกกปลาซิว

ความเห็น ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกกปลาซิว

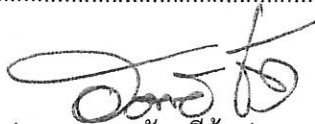


(นายกมลเพชร พ่ออามาตย์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกกปลาซิว

ความเห็น นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกกปลาซิว




(นายรวมมัลย์ ชิดาม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกกปลาซิว



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลกกปลาซิว

ที่ สน ๘๒๙๐๑/-

วันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๕

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกกปลาซิว

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลกกปลาซิว ได้มีการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกกปลาซิว โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์ไว้ทั้งหมด ๙ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความโปร่งใสและให้มีการกลั่นกรองผลการประเมิน
๒. มีการวางแผนในการบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งปัจจุบันและอนาคต
๓. ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย
๔. มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า เพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๕. การบรรจุและแต่งตั้งมีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๖. การพัฒนาบุคลากรสนับสนุนให้ข้าราชการมีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันและเปลี่ยนข้อมูลความรู้และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๗. มีการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
๘. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยให้การสนับสนุนบุคลากรที่เป็นสวัสดิการไม่ใช่ภาคบังคับของหน่วยงานและยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานดีเด่นเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ
๙. มีมาตรการรักษาวินัยและลงโทษผู้กระทำความผิด

จากการดำเนินการตามแผนการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ทั้งหมด ๙ ยุทธศาสตร์นั้น ได้ดำเนินกิจกรรม/โครงการไปแล้วทั้งหมด ๑๒ กิจกรรม/โครงการ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความโปร่งใสใน

- แต่งตั้งคำสั่งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมิน
- แบบประเมินผลการปฏิบัติงานมีความโปร่งใสและเป็นธรรมตามผลงานนั้น ๆ
- แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อเพื่อรับทราบผลประเมิน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ มีการวางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต

- จัดทำแผนการฝึกอบรมประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔
- ประกาศสรรหาบุคลากรเพื่อให้มีความเหมาะสมกับภารกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย

- จัดกิจกรรมปรับสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่าเพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

- ประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ประกาศผลการประเมินการปฏิบัติงาน
- จัดทำข้อตกลงระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา
- นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบรรจุและแต่งตั้งมีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารงานบุคคล

- ประกาศหลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
- ประกาศผลการเลื่อนขั้นอย่างเปิดเผย
- มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองและคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้น
- มีการลงลายมือชื่อข้าราชการและพนักงานจ้างรับทราบผลการประเมินทุกคน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาบุคลากรสนับสนุนให้ข้าราชการมีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันและเปลี่ยนข้อมูลความรู้และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

- การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม มีการบูรณาการร่วมกัน
- มีการจัดทำบันทึกก่อนและหลังการฝึกอบรม
- มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- มีการประเมินก่อนและหลังการฝึกอบรม
- มีการถ่ายทอดความรู้หลังการฝึกอบรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

- มีระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยให้การสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงานและยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานดีเด่นเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ

- ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่ภาคบังคับตามกฎหมาย

จากการวิเคราะห์และทำการสรุปผลดังกล่าวแล้วพบว่าประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาบุคลากรสนับสนุนให้ข้าราชการมีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันและเปลี่ยนข้อมูลความรู้และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ปรากฏว่ามีข้อจำกัดเรื่องของงบประมาณ ในการจ่ายค่าหลักสูตรอบรมในแต่ละหลักสูตรจึงไม่สามารถเป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร จึงจำเป็นต้องมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อให้เพียงพอกับบุคลากรที่มีอยู่และอัตรากำลังที่มีอยู่ก็ไม่เพียงพอกับภารกิจเนื่องมาจากอัตรารว่างของพนักงาน ด้วยสาเหตุมาจากการโอนย้าย จึงทำให้ตำแหน่งสายงานประเภทวิชาการและทั่วไปว่างหลายตำแหน่ง ฉะนั้นงานจึงไม่เสร็จตามที่วางไว้เพราะมีบุคลากรที่จำกัด

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

นโยบาย/แผนการดำเนินงาน		วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. การประเมินผล การปฏิบัติงานให้มี ความโปร่งใส - แต่งตั้งคำสั่ง คณะกรรมการ กลั่นกรองผลการ ประเมิน		เพื่อ คณะกรรมการ ช่วยพิจารณา กลั่นกรองผลการ ประเมินในการใช้ ดุลยพินิจของผู้ บังคับบัญชาหรือ ผู้ประเมินก่อนที่ จะเสนอผลการ ประเมินต่อผู้มี อำนาจสั่งเลื่อน ขั้นเงินเดือน	พนักงานส่วน ตำบล,พนักงาน ครูและ พนักงานจ้าง	พนักงานส่วนตำบล, พนักงานครูและ พนักงานจ้าง ได้รับ การประเมินผลการ ปฏิบัติงานทุกคนและ ได้รับแจ้งผลการ ประเมินลงลายมือชื่อ เพื่อรับทราบผล ประเมิน	เป็นไปตามแผน/ วัตถุประสงค์
๒. มีการวางแผนและ บริหารกำลังคนให้ สอดคล้องกับภารกิจ และความจำเป็นของ ส่วน ราชการทั้งในปัจจุบัน และอนาคต -จัดบุคลากรเข้ารับ การอบรม -กรเพื่อให้มีความ เหมาะสมกับภารกิจ		เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ของ บุคลากรและสรร หาบุคลากร เพื่อให้มีความ เหมาะสมกับ ภารกิจ	พนักงานส่วน ตำบล,พนักงาน ครูและ พนักงานจ้าง	จัดส่งพนักงานส่วน ตำบล,พนักงานครู และพนักงานจ้างเข้า รับการอบรม และรับ โอน(ย้าย) ข้าราชการ ประเภทอื่นมาดำรง ตำแหน่งที่ว่าง ๓ อัตรา คือตำแหน่ง จพง.จัดเก็บรายได้,จ พง.ป้องกันและจพง. พัสดุ	เป็นไปตามแผน/ วัตถุประสงค์
๓. ส่งเสริมสวัสดิการ และสิ่งอำนวยความสะดวก เพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาค บังคับตามกฎหมาย -จัดกิจกรรมปรับ สภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน		-เพื่อให้สภาพ แวดล้อมการใน การทำงานดีและ สร้างความปอด ภัยให้กับพนักงาน	พนักงานส่วน ตำบล,พนักงาน ครูและ พนักงานจ้าง	พนักงานส่วนตำบล, พนักงานครูและ พนักงานจ้าง รู้สึกรัก ความปอดภัยในการ ทำงานและมีความสุข ในการทำงาน	เป็นไปตามแผน/ วัตถุประสงค์

นโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔. มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่าเพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ - ประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน - ประกาศผลการประเมินการปฏิบัติงาน - จัดทำข้อตกลงระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา	เพื่อให้มีหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน	พนักงานส่วนตำบล, พนักงานครูและพนักงานจ้างที่ได้จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน	พนักงานส่วนตำบล, พนักงานครูและพนักงานจ้างได้จัดทำข้อตกลงระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาครบทุกตำแหน่ง	เป็นไปตามแผน/วัตถุประสงค์
๕. การบรรจุและแต่งตั้งมีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารงานบุคคล - ประกาศผลการเลื่อนขั้นอย่างเปิดเผย - มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองและคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้น - มีการลงลายมือชื่อข้าราชการและพนักงานจ้างรับทราบผลการประเมินทุกคน	เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการเลื่อนขั้นเงินเดือน	พนักงานส่วนตำบล, พนักงานครูและพนักงานจ้าง	พนักงานส่วนตำบล, พนักงานครูและพนักงานจ้าง ได้รับรู้ผลการเลื่อนขั้นทุกคน	เป็นไปตามแผน/วัตถุประสงค์

นโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๖. การพัฒนาบุคลากรสนับสนุนให้ข้าราชการมีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันและเปลี่ยนข้อมูลความรู้และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ - มีการจัดทำบันทึกก่อนและหลังการฝึกอบรม - มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร - มีการประเมินก่อนและหลังการฝึกอบรม - มีการถ่ายทอดความรู้หลังการฝึกอบรม	เพื่อเป็นการประเมินบุคลากรก่อนและหลังการเข้าร่วมอบรม	พนักงานส่วนตำบล, พนักงานครูและพนักงานจ้างที่เข้ารับการฝึกอบรม	มีพนักงานส่วนตำบล, พนักงานครูและพนักงานจ้าง ที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๑๔ ราย จากพนักงานส่วนตำบล, พนักงานครูและพนักงานจ้างจำนวน ๓๓ ราย	การพัฒนาบุคลากรสนับสนุนให้ข้าราชการมีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันและเปลี่ยนข้อมูลความรู้และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปรากฏว่ามีข้อจำกัดเรื่องของงบประมาณ ในการจ่ายค่าหลักสูตรอบรมในแต่ละหลักสูตรจึงไม่สามารถเป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร จึงจำเป็นต้องมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อให้เพียงพอกับบุคลากรที่มีอยู่และอัตรากำลังที่มีอยู่ก็ไม่ได้เพียงพอกับภารกิจ เนื่องจากจากอัตรารว่างของพนักงาน ด้วยสาเหตุมาจากการโอนย้าย จึงทำให้ตำแหน่งสายงานประเภทวิชาการและทั่วไปว่างหลายตำแหน่ง ฉะนั้นงานจึงไม่เสร็จตามที่วางไว้ เพราะมีบุคลากรที่จำกัด
๗. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล - มีระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น	เพื่อให้การดำเนินการเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีระบบในการดำเนินการ	การเข้าไปดำเนินการในระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น	การเข้าไปดำเนินการในระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นครบถ้วน	เป็นไปตามแผน/วัตถุประสงค์และควรให้มีการอบรมเกี่ยวกับบุคลากรที่รับผิดชอบเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

นโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๘. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยให้การสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงานและยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานดีเด่นเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ - ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่ภาคบังคับตามกฎหมาย	เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล, พนักงานครูและพนักงานจ้าง	พนักงานส่วนตำบล, พนักงานครูและพนักงานจ้าง พึงพอใจกับสวัสดิการเพิ่มเติมที่ไม่ใช่ภาคบังคับตามกฎหมาย	จัดกิจกรรมวันปีใหม่และมอบของขวัญให้พนักงานส่วนตำบล, พนักงานครูและพนักงานจ้าง	เป็นไปตามแผน/วัตถุประสงค์