



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ โทร. / โทรสาร ๐-๗๖๔๔-๒๐๖๘

ที่ พง ๗๒๑๐๑/

วันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ ได้จัดทำนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ นั้น

ในการนี้ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ ขอรายงานให้ทราบว่าได้ดำเนินงานตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เสร็จเรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาววิราภรณ์ วิถี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(นายจิรวุฒิ ประเสริฐสุข)

หัวหน้าสำนักปลัด

(นางสาวนิตยา สุตขุ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ

-ทราบ

(นายไพโรจน์ ช่วยชนะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔

ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๑) การวางแผนกำลังคน - งานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p>	<p>๑. เพื่อให้ อบต.โคกเจริญ มีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน ๒. เพื่อให้ อบต.โคกเจริญ มีการกำหนดประเภท ตำแหน่ง สายงาน การจัด อัตรากำลัง โครงสร้างส่วน ราชการให้เหมาะสมกับ ภารกิจอำนาจหน้าที่ ๓. เพื่อให้ ก.อบต. จังหวัดพังงาสามารถ ตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ ตำแหน่งข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ๔. เพื่อเป็นแนวทางใน การดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ของอบต.โคกเจริญ ๕. เพื่อให้สามารถ วางแผนอัตรากำลัง ในการ บรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วน ท้องถิ่น ๖. สามารถควบคุมการระ ค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลให้ เป็นไปตามกฎหมายที่ กำหนด</p>	<p>-การจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี มีความถูกต้องตาม ระเบียบ</p>	<p>การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องสามารถใช้ เป็นแนวทางในการวางแผน กำลังคนได้อย่างเหมาะสม</p>	<p>ควรมีการประชุม ทบทวนในการ จัดทำแผน อัตรากำลังในทุก รอบที่มีการจัดทำ</p>
<p>๒) การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร - การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖</p>	<p>๑. เพื่อสรรหาบุคคลมา มาปฏิบัติงานในตำแหน่ง ที่ว่าง ๒. เพื่อให้การดำเนินงาน ภายในอบต.มีความ คล่องตัวในการปฏิบัติงาน</p>	<p>- จำนวนตำแหน่ง ว่างตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปีที่ ได้บรรจุแต่งตั้ง</p>	<p>- สามารถดำเนินการได้ตามแผน มีผู้มาดำรงตำแหน่ง ดังนี้ ๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒. พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๓. คนงานประจำรถขยะ จำนวน ๑ ตำแหน่ง</p>	<p>บางครั้งในการ สรรหาบุคคลมา ดำรงตำแหน่งอาจ ไม่เป็นไปตามแผน ที่วางไว้ กล่าวคือ อาจจะใช้เวลาใน การได้ผู้มาดำรง ตำแหน่งที่ล่าช้า</p>
<p>๓) การประเมินผลการปฏิบัติงาน - ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบล - ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ครัวและบุคลากรทางการศึกษา - ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน จ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป</p>	<p>๑. เพื่อวัดผลศักยภาพใน การทำงานของพนักงาน ๒. เพื่อพิจารณาเลื่อน เงินเดือน/ค่าตอบแทน ๓. เพื่อเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน</p>	<p>- จำนวนพนักงาน ส่วนตำบลและ พนักงานจ้างที่ ผ่านเกณฑ์ผลการ ประเมิน</p>	<p>ดำเนินการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานส่วน ตำบลพนักงานครู และพนักงาน จ้างเป็นไปด้วยความเรียบร้อยมี ความเป็นธรรมและโปร่งใสใน ทุกขั้นตอนการประเมิน</p>	<p>ควรมีการพัฒนา ระบบการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานให้ ชัดเจนกว่านี้</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๔) การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย - มีประกาศแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต</p>	<p>เพื่อเสริมสร้างและเสริมสร้างจิตสำนึกและค่านิยมในการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลให้มีคุณธรรม และความรับผิดชอบในการป้องกันปัญหาการทุจริต</p>	<p>- ร้อยละของบุคลากรอบต. โศกเจริญ ที่ได้รียบทราบและถือปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการส่วนท้องถิ่น และประมวลจริยธรรมข้าราชการท้องถิ่น</p>	<p>ดำเนินการประกาศแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริตโดยบุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบลโศกเจริญได้รับทราบและได้ปฏิบัติตามประกาศ.</p>	<p>- ไม่มีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล - ข้อเสนอแนะควรมีการจัดโครงการส่งเสริมจริยธรรมในทุกๆปี</p>
<p>๕) การสรรหาคนดี คนเก่ง - โครงการเชิดชูเกียรติพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโศกเจริญผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๔</p>	<p>๑. เพื่อเป็นการยกย่องเชิดชูเกียรติพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโศกเจริญผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น ๒. เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ ๓. เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงานส่วนตำบล ๔. เพื่อเป็นเกียรติและศักดิ์ศรีให้แก่ตัวเอง และบุคลากรรอบข้าง</p>		<p>ผลการดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยคณะกรรมการมีมติเป็นเอกฉันท์ให้ นายพิสิทธิ์ เพ็งบุญ เป็นผู้ได้รับประกาศเชิดชูเกียรติพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโศกเจริญผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๔</p>	<p>ควรจัดโครงการเชิดชูเกียรติพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโศกเจริญผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่นในทุก ๆปี</p>
<p>๖) การพัฒนาบุคลากร - จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล</p>	<p>๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลโศกเจริญ ๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของอบต. ๓. เพื่อให้บุคลากรของอบต.โศกเจริญปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด</p>	<p>จำนวนครั้งของผู้เข้ารับการอบรมในสายงาน</p>	<p>การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องสามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลได้อย่างเหมาะสม</p>	<p>ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อสร้างข้าราชการให้เป็นมืออาชีพ</p>

<p>๓) การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>- จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานส่วนตำบล</p>	<p>๑. เพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพและมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้ายและการสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจนโปร่งใสและเป็นธรรมซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ</p>	<p>ร้อยละของพนักงานส่วนตำบลมีความรู้ความเข้าใจในเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเองมากขึ้น</p>	<p>ผลการดำเนินการจัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานส่วนตำบลได้รับความสำเร็จเนื่องจากสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง</p>	<p>จากการที่ได้จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานส่วนตำบลทำให้พนักงานส่วนตำบลมีความรู้ในเรื่องดังกล่าวมากยิ่งขึ้น</p>
<p>๔) การพัฒนาคุณภาพชีวิต</p> <p>- ฝึกอบรมทำความเข้าใจในสำนักงานเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙</p> <p>- จัดทำคำสั่งแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ตรวจวัดอุณหภูมิประจำวัน</p>	<p>๑. เพื่อเป็นการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ให้กับบุคลากร อบต.</p>	<p>- ร้อยละของบุคลากรอบต. โคกเจริญ ปลอดภัยเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙</p>	<p>- ผลการดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุ</p>	<p>ควรรจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตในทุก ๆ ปี</p>

ปัญหาอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

จากการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเมื่อเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา จะเห็นได้ว่าในส่วนของการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในเรื่องของการฝึกอบรมพนักงานส่วนตำบลจะมีจำนวนครั้งที่มากกว่าปี ๒๕๖๓ ถึงแม้ในปี ๒๕๖๔ สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ยังระบาดในวงกว้างแต่พนักงานส่วนตำบลสามารถอบรมผ่านระบบออนไลน์ได้

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

ควรมีการจัดฝึกอบรมแบบ Video conference ในหลักสูตรต่างๆ ให้มากขึ้นเพื่อเป็นการเพิ่มความรู้ให้กับบุคลากร และเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙

- ทราบ



(นายไพโรจน์ ชัยชนะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกเจริญ