



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่อม โทร.๐๕๔ ๙๕๙๗๓๐

ที่ อบ ๘๒๗๐๑/-

วันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่อม

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่อม ได้จัดทำสรุปผลการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๕ ดังนี้

๑. โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่อม กำหนดเป็น ๑ สำนัก ๓ กอง

๑ หน่วยตรวจสอบภายใน รวม ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัด
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด ๓ แห่ง ได้แก่

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาท่อม
๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองบัวอารีย์
๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองน้ำขุ่นค่านกเปล้า

๒. จำนวนบุคลากร ณ วันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๕

๑. พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๕ ราย
๒. พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๔ ราย
๓. พนักงานจ้าง จำนวน ๑๔ ราย

๓. รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
๑. ด้านการวิเคราะห์ และวางแผน อัตรากำลัง - จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อ ใช้ในการกำหนด โครงสร้างและกรอบ อัตรากำลังเพื่อ รองรับภารกิจของ หน่วยงาน	เพื่อปฏิบัติการกิจ โครงการ กิจกรรม ภายใต้กรอบนโยบาย สำคัญของรัฐบาล และพัฒนา ประสิทธิภาพการ บริหารงานตาม แผนงานต่าง ๆ ของ องค์กรได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	อัตรากำลังสอดคล้อง กับปริมาณงาน ภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ของแต่ละส่วนราชการ และภาพรวมในองค์กร การบริหารเป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลภาระ ค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐	ดำเนินการปรับปรุงแผน อัตรากำลังเพื่อกำหนด ตำแหน่งใหม่รองรับภารกิจ ของหน่วยงาน และ พิจารณาปรับปรุงภาระงาน ให้สอดคล้องกับส่วนราชการ ในปัจจุบัน (การวิเคราะห์ ภาระงานการจัดเตรียม ข้อมูลและการระดม ความคิดของคณะกรรมการ และผู้เกี่ยวข้อง)	เป็นการวางแผน ล่วงหน้าในการ กำหนดอัตรากำลังให้ สอดคล้องกับปริมาณ งานในปัจจุบันและ เพื่อรองรับปริมาณ งานที่จะเพิ่มขึ้นรวมถึง ภารกิจถ่ายโอนจาก ส่วนกลางปฏิบัติงาน ตามหนังสือสั่งการ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
๒. ด้านการสรรหา บุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง	เพื่อให้การสรรหามี ความเท่าเทียมและ ประโยชน์ของทาง ราชการเป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการที่ได้ มาตรฐาน ยุติธรรม โปร่งใส และเป็นไป ตามหลักเกณฑ์ที่ ก. อบต.กำหนด	การสรรหามีความ ถูกต้องตามระเบียบ และหนังสือสั่งการไม่มี การร้องเรียนเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคล	จัดทำและดำเนินการตาม แผนการสรรหาข้าราชการ และพนักงานได้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงหรือทดแทน อัตรากำลังที่ลาออก เกษียณอายุหรือโอน(ย้าย) ซึ่งดำเนินการโดยขอให้ กจ. ดำเนินการสอบแทนใน ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ท้องถิ่น และประเภทบริหาร ท้องถิ่นและขอให้ กสธ. ดำเนินการสอบแทน ใน ตำแหน่งประเภททั่วไปและ ประเภทวิชาการ	เป็นการวางแผนการ สรรหาบุคคลเพื่อเข้าสู่ ตำแหน่งตามกรอบ อัตรากำลังที่องค์กรได้ กำหนดไว้ในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี
๓. ด้านการพัฒนา บุคลากร - การจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีและ ดำเนินการตามแผน ให้สอดคล้องตาม ความจำเป็น - การกำหนดเส้นทาง การพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการ พัฒนาบุคลากรแต่ละ ตำแหน่ง	เพื่อให้บุคลากรได้มี ความรู้พื้นฐานในการ ปฏิบัติราชการได้รับ การพัฒนาสมรรถนะ ในงานในแต่ละ ตำแหน่ง	ระดับความสำเร็จของ การปฏิบัติงาน ความ ผิดพลาดลดลง กระบวนการทำงาน ครบทุกขั้นตอนไม่มีข้อ ร้องเรียนด้าน พฤติกรรมและการ ทำงานของบุคลากร	-มีการดำเนินการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ โดยพิจารณา บุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสาย งานตำแหน่งให้เป็นไปตาม แผนพัฒนาบุคลากรฯ -การวางแผนพิจารณาส่ง บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ตามสายงานความก้าวหน้า ในแผนบุคลากรฯ	สถานการณ์แพร่ ระบาดของโควิด-๑๙ การ ส่งบุคลากรเข้า ฝึกอบรมไม่เป็นไป ตามนโยบาย
๔. ด้านเส้นทาง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ	เพื่อส่งเสริมและสร้าง โอกาสความก้าวหน้า ในสายอาชีพให้กับ บุคลากร และการ เตรียมความพร้อม กำลังคนให้มีคุณภาพ	ระดับความสำเร็จของ บุคลากรมีการพัฒนา ตนเองให้มีคุณภาพ	การวางแผนพิจารณาส่ง บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ตามสายงานความก้าวหน้า ในแผนบุคลากรฯ ส่งสม ประสพการณ์และผลงาน โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ ประสพการณ์ และผลสัมฤทธิ์ของงาน	บุคลากรมีความสนใจ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
๕. การบริหารผลการปฏิบัติงาน	เพื่อให้กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการมีความเป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	บุคลากรทุกคนในองค์กรได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	
๖. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต -บุคลากรได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรมเหมาะสมตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนด -จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับข้าราชการและพนักงานจ้าง เพื่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี เสียสละทุ่มเทกำลังกายกำลังใจให้องค์กร และสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรในด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	ผลการปฏิบัติงานสำเร็จ ทันท่วงที กำหนด ความผิดพลาดในการปฏิบัติงานมีน้อยไม่มีข้อร้องเรียน มีการทำงานเป็นทีม	-มีมาตรการป้องกันการติดเชื้อไวรัสโคโรนา-๑๙ คือจัดให้มีเจลล้างมือ หน้ากากอนามัย สำหรับบุคลากรและผู้มาติดต่อราชการ รวมถึงกำชับการสวมใส่ หน้ากากอนามัยตลอดเวลา พร้อมทั้งให้หมั่นล้างมือบ่อยครั้ง -มีการจัดหาอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน -จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะหรือจิตอาสา	-เป็นมาตรการที่ดีแก่บุคลากร เพื่อความปลอดภัยมากขึ้น มีการจัดตั้งจุดคัดกรองตรวจวัดอุณหภูมิทุกวันก่อนเข้าปฏิบัติงาน -ทำให้เกิดความรัก ความสามัคคี เสียสละทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ
๗. ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย -ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานและดำรงตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัยอย่างเคร่งครัด โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรมีค่านิยม ร่วมแรงรวมใจ มีอาชีพ มีคุณธรรม -แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น	เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต นโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยตรวจสอบ	ความสำเร็จในการประเมินความโปร่งใสด้านคุณธรรม จริยธรรม(ITA)	-จัดกิจกรรมการอบรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสของ อบต.นาหม่อม โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือข้าราชการ พนักงานจ้างของ อบต.นาหม่อม -ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเว็บไซต์ www.nahom.go.th	เจ้าหน้าที่ทุกคนรับทราบและถือปฏิบัติตามประกาศ

ปัญหา อุปสรรค

๑. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-๑๙ การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ไม่เป็นไปตามนโยบายและแผนการพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้

๒. ด้านการสรรหาบุคลากรเพื่อมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ขอให้ กสธ. ดำเนินการสอบแข่งขันแทนในตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น กรมส่งเสริมไม่สามารถดำเนินการได้ตามห้วงระยะเวลาที่กำหนด ทำให้ไม่เป็นไปตามแผนอัตรากำลังที่กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะ

๑. สำหรับบุคลากรที่มีความประสงค์จะเข้ารับการอบรม เมื่อสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-๑๙ คลี่คลายให้รีบดำเนินการเข้าอบรม

๒. ขณะที่รอเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ให้ศึกษาระเบียบ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ชัดเจนหรือสอบถามผู้ที่มีความรู้เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างถูกต้อง

๓. สำหรับตำแหน่งที่ขอให้ กสธ. ดำเนินการสอบแข่งขันแทน หากไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ตามห้วงระยะเวลาที่กำหนด องค์การบริหารส่วนตำบลนาห่อมก็สามารถรับโอนได้ตามประกาศหลักเกณฑ์กำหนด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวพัฒนันรี ผลาเลิศ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด.....

(นางวราพร พะสียา)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาห่อม.....

(นายเดชา ถ้ำหิน)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาห่อม.....

(นายนรินทร์ บุญขจร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาห่อม