



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานกาเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแชะ

ที่ นม ๙๕๓๐๑/-

วันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลแชะ

ด้วยงานกาเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแชะ ได้ดำเนินการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ตามแผนดำเนินการ ดังนี้

- ๑) การวางแผนกำลังคน
- ๒) การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
- ๓) การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ๔) การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย
- ๕) การสรรหาคนดีคนเก่ง
- ๖) การพัฒนาบุคลากร
- ๗) การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๘) การพัฒนาคุณภาพชีวิต

ในการนี้ได้ดำเนินการตามแผนการดำเนินการดังกล่าวเสร็จสิ้นแล้ว จึงใคร่ขอรายงานผลการดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายบันทึกข้อความนี้ จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ก.ร.ช.

(นางกรรณิการ์ ชำนาญคำ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

- ทราบ

ก.ร.ช.

(นายล้อม แยมสุวรรณรัตน์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- ทราบ

- ทราบ

ก.ร.ช.

(นายล้อม แยมสุวรรณรัตน์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ก.ร.ช.

(นายล้อม แยมสุวรรณรัตน์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลชะ อำเภอกนครบุรี จังหวัดนครราชสีมา

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๑) การวางแผนกำลังคน งาน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔- ๒๕๖๖)</p>	<p>๑. เพื่อให้ อบต.มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน</p> <p>๒. เพื่อให้ อบต.มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของ อบต. ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตาม พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ อบต.พ.ศ.๒๕๔๒</p> <p>๓. เพื่อให้ ก.จังหวัด สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่</p> <p>๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของ อบต.</p> <p>๕. เพื่อให้ อบต.สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเพื่อให้การบริหารงานของ อบต.เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี</p> <p>๖. เพื่อให้ อบต.สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด</p>	<p>ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลชะ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ โดยมี ผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้น ไป</p>	<p>มีการประชุมของ คณะกรรมการจัดทำ และปรับปรุงแผน อัตรากำลัง (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยคณะกรรมการมี ผู้บริหาร และหัวหน้า ส่วนราชการ ร่วม ประชุมเพื่อวางแผน การจัดทำแผน อัตรากำลัง และการ ปรับปรุงแผน</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒) การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร งาน บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ เป็นพนักงานส่วนตำบล	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลที่มีความรู้ความสามารถมา ดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลังที่กำหนดไว้ และ ปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑. วันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๔ โอนย้าย นาง จารุวรรณ เพิ่มพูน ตำแหน่งผู้อำนวยการกอง การศึกษา ๒. วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ รับโอน น.ส.วิรัชา ปรอยกระโทก ตำแหน่งนักพัฒนา ชุมชน	-
๓) การประเมินผลการปฏิบัติงาน งาน ประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างประจำปี ๒๕๖๔	เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ และนำไปสู่การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ การได้รับ ประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น	- พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และ ลูกจ้างประจำ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ครบทั้ง ๒ รอบการประเมิน โดยใช้ข้อมูลจาก แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน - พนักงานจ้างได้รับการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ตามตัวชี้วัดที่ได้ตกลงไว้กับหัวหน้า ส่วนราชการตามแบบประเมินการปฏิบัติงาน	การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้คำนึงถึงผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผล การปฏิบัติงานรายบุคคลไป ส่งผลการปฏิบัติงานในระดับ องค์กร คุณภาพและปริมาณ งาน ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติ มา ความสามารถและความ อุตสาหในการปฏิบัติงานความมี คุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัยที่ เหมาะสมกับการเป็นพนักงาน ตำบล โดยจัดทำประเมิน อย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง เปิด โอกาสให้ผู้ถูกประเมินชี้แจง หรือขอคำปรึกษาด้วย

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๔) การส่งเสริมจริยธรรมและรักษา วินัย</p> <p>โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๔</p>	<ul style="list-style-type: none">- เพื่อปลูกจิตสำนึกให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาพนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การ บริหารส่วนตำบลฯ มีคุณธรรม จริยธรรม เข้าใจ หลักธรรมของพระพุทธศาสนาและน้อมเอาหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงไปเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต ส่วนตัวและในการปฏิบัติราชการ- เพื่อพัฒนาตนเองให้มีจิตสาธารณะเกิดความสำนึกร่วม ในการเสริมสร้างสังคมแห่งคุณธรรมและสมานฉันท์ ประพุดิตนเป็นพลเมืองดี สร้างประโยชน์ให้แก่ ครอบครัวประชาชนและประเทศชาติ สร้างจิตสำนึกใน การทำความดี รู้จักการให้การเสียสละและการ บำเพ็ญสาธารณะประโยชน์ร่วมกัน- เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลฯมีภาพลักษณ์ที่ดี ในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และธรรมาภิบาล- เพื่อเป็นการปฏิบัติตามแนวทางประมวลจริยธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลฯ	<p>ผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ และพนักงานเจ้าหน้าที่ เข้าร่วมกิจกรรมการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ผู้บริหาร สมาชิกฯ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างประจำปี ๒๕๖๔ และทำ กิจกรรม ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none">- ผู้บริหาร และปลัด อบต.ให้ความรู้เกี่ยวกับ ประมวลจริยธรรมในการประชุมประจำเดือนเป็น ประจำเดือนทุกครั้ง	<p>-</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๕) การสรรหาคนดีคนเก่ง โครงการยกย่องบุคลากร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p>	<p>เพื่อส่งเสริมการมุ่งมั่นตั้งใจทำความดี สามารถน้อมนำ หลักธรรมคำสอน ความมีคุณธรรมจริยธรรมตาม หลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหา ภูมิพลอดุลยเดช มาใช้ในการทำงานและการดำเนิน ชีวิตประจำวันให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมโดยรวมจน เกิดผลเป็นรูปธรรมและเป็นที่ยอมรับต่อสังคมจนถึง การเป็นต้นแบบที่ดีของสังคม</p>		<p>-</p>
<p>๖) การพัฒนาบุคลากร งาน แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p>	<p>๑. เพื่อให้ผู้เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็น พนักงานส่วนตำบลได้เรียนรู้แบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ เข้าใจถึงบทบาทและ หน้าที่และแนวทางการปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ตาม หลักสูตรที่ ก.อบต.กำหนด</p> <p>๒. เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางการในการพัฒนา พนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง</p> <p>๓. เพื่อพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของ บุคลากรทุกคนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม เสียสละ โปร่งใสพร้อมรับการตรวจสอบ โดย ยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน</p> <p>๔. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับ บัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่าง มีประสิทธิภาพ</p> <p>๕. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบใน การควบคุมดูแล และการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรงรวมทั้งผู้อยู่ใต้บังคับ</p>	<p>- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๓ คน ได้รับการ ฝึกอบรมคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐</p> <p>- พนักงานจ้าง จำนวน ๑๕ คน ได้รับการ ฝึกอบรมคิดเป็นร้อยละ ๖๖.๖๖</p>	<p>พนักงานจ้างควรเข้ารับการ อบรมให้ครบทุกคน</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๗) การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	<ul style="list-style-type: none">- เพื่อให้บุคลากรในแต่ละตำแหน่งเข้าใจ รับทราบถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเองในแต่ละตำแหน่ง ตลอดจนเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่และแนวทางในการปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี- เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาบุคลากร- เพื่อพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของบุคลากร ให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม เสียสละ โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน- เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปตามระเบียบกฎหมาย ไม่ก่อให้เกิดปัญหาในด้านงานบริหารงานบุคคล- เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบ ตระหนักถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพของผู้ใต้บังคับบัญชา และการพัฒนาผู้อยู่ใต้การบังคับบัญชา ที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล และให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลตามตำแหน่งหน้าที่ ตามเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ	<ul style="list-style-type: none">- บุคลากรได้รับเอกสารคู่มือการวางแผน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ประจำปี ๒๕๖๔	-

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๘) การพัฒนาคุณภาพชีวิต	<p>- เพื่อเพิ่มผลผลิตขององค์กร เนื่องจากการจัดการคุณภาพชีวิตในองค์กรทำให้องค์กรมีนโยบายและการวางแผนด้านคุณภาพชีวิต มีการจัดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่างๆ ทั้งในด้านลักษณะงาน บุคลากร และสภาพแวดล้อมที่ดีซึ่งส่งผลโดยตรงและอ้อมต่อการดำเนินงาน ส่งผลให้ผลผลิตภาพขององค์กรเพิ่มขึ้น</p> <p>- เพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน ก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร</p> <p>- เพื่อปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะความสามารถของตนเอง ไม่ว่าจะโดยการศึกษาฝึกอบรมหรือการพัฒนาต่างเป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น</p>	<p>- การเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี (๒ ครั้ง/ปี)</p> <p>- การจัดทำกิจกรรม ๕ ส</p> <p>- การเข้ารับการอบรมของพนักงานประจำปี ๒๕๖๔</p>	<p>-</p>