



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง.....

ที่ อบ.๗๘๑๐๑/-..... วันที่ ๓ ต.ค. ๒๕๖๕.....

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕.....

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง ได้จัดทำสรุปผลการดำเนินงานด้านบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

๑. โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง กำหนดเป็น ๑ สำนัก ๔ กอง และ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน รวม ๖ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. กองสวัสดิการสังคม
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด ๓ แห่ง ได้แก่

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านอุบมุง
๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกะแอก
๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสระดอกคูน

๒. จำนวนบุคลากร ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

๑. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานครู จำนวน ๒๓ อัตรา
๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๖ อัตรา

๓.รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
๑.ด้านการวางแผนกำลังคน ๑.๑ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.โคกสว่าง	เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์กร	ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกิน ร้อยละ ๔๐	-ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยปรับปรุงตำแหน่ง เพื่อรองรับภาระกิจหน้าที่ของความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง -	เป็นการวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณงานในปัจจุบันและเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น รวมถึงการกิจถ่ายโอนจากส่วนกลาง ปฏิบัติงานตามหนังสือสั่งการ
๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	เพื่อดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรารว่างไม่เกินร้อยละ ๖ ของบุคลากรทั้งหมด	จำนวนในการสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง	-ดำเนินการรับโอนย้าย พนักงานส่วนตำบล ที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้แก่ ตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ เมื่อวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕	
๒.การบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ๒.๑ การบรรจุและแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นายช่างโยธา	เพื่อให้เป็นประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม โปร่งใส	การสรรหามีความถูกต้องตามระเบียบและหนังสือสั่งการไม่มีการร้องเรียน	การจัดทำและดำเนินการตามนโยบายด้านการสรรหาโดย ขอให้ กสธ. ดำเนินการสอบแทนในตำแหน่ง ประเภท ทัวไป	เป็นการวางแผนการสรรหาบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังเพื่อองค์กรได้กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๓.การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๓.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	-เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล -เพื่อใช้ประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนระดับ การให้ออกจากราชการ การให้รางวัล การบริหารงานบุคคลอื่นๆ	-การจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล -พนักงานส่วนตำบลได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน	พนักงานส่วนตำบลจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ครบทุกคนที่ครองตำแหน่งอยู่	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
๓.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	- เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล -เพื่อใช้ประกอบการเลื่อนขั้น เงินเดือน การเลื่อนระดับ การให้ ออกจากราชการ การให้รางวัล การ บริหารงานบุคคล อื่น ๆ	-การจัดทำแบบ ประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงานครู อบต. -พนักงานครู อบต.ได้รับ การเลื่อนเงินเดือน	พนักงานครู อบต.จัดทำแบบประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ครบทุกคนที่ครองตำแหน่งอยู่	
๓.๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	- เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานจ้าง -เพื่อใช้ประกอบการเลื่อน ค่าตอบแทน การให้ออกจากราชการ การให้รางวัล การบริหารงานบุคคล อื่น ๆ	-การจัดทำแบบ ประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงานจ้าง -พนักงานจ้างได้รับการ เลื่อนค่าตอบแทน	-พนักงานจ้างจัดทำแบบประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ครบทุกคนที่ครองตำแหน่งอยู่ -พนักงานจ้างได้รับค่าตอบแทนทุกตำแหน่งที่ ครองอยู่	
๓.๔ จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และ พนักงานจ้าง	- เพื่อให้มีกระบวนการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบล พนักงานจ้าง พนักงานครู	มีกระบวนการประเมินผล การปฏิบัติปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง พนักงานครู ตามกรอบอัตรากำลังที่มี อยู่	ให้มีการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ ตรงตามรอบการประเมินและการจัดทำตัวชี้วัด ให้สอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของแต่ละตำแหน่ง	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
๔.การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย ๔.๑ กิจกรรมเข้าแถวเคารพธงชาติปฏิญาณตน ทุกวันจันทร์	- เพื่อสร้างวินัยแก่พนักงานส่วน ตำบลโคกสว่าง	-พนักงานส่วนตำบล สังกัด อบต.โคกสว่าง เข้าแถวเคารพธงชาติ และ กล่าวปฏิญาณตน ทุกส่วน ราชการ ทุกวันจันทร์	พนักงานทุกคนต้องมาให้ทันต่อเวลาการเข้าแถว เคารพธงชาติ และปฏิญาณตน	
๔.๒ ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงาน แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมไม่เลือก ปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตาม หลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่ เกี่ยวข้อง	- เพื่อให้เกิดการมอบหมายงาน อย่างเป็นธรรม	-คำสั่งมอบหมายการ ปฏิบัติงาน	-กำหนดความรับผิดชอบในส่วนราชการ ของ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง สังกัด อบต.โคกสว่าง	
๔.๓ การประชุมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการทำงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง และแจ้งให้ บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตาม แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต นโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส ในหน่วยงาน	ความสำเร็จในการ ประเมินความโปร่งใสด้าน คุณธรรมจริยธรรม (ITA)	-จัดประชุมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการทำงานขององค์การ บริหารส่วนตำบลโคกสว่าง และแจ้งให้บุคลากร ในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น -ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบถึงประมวล จริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น www.khoksawangubon.go.th	เจ้าหน้าที่ทุกคนรับทราบและถือ ปฏิบัติตามประกาศ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
๕.การพัฒนาบุคลากร ๕.๑ การส่งเสริมบุคลากรในสังกัดเข้ารับการ พัฒนา อบรมตามสายงานต่างๆ	- เพื่อส่งเสริมบุคลากรในสังกัดเข้ารับการ พัฒนา อบรมตามสายงานต่างๆ	-จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสายงาน หรือตำแหน่ง อย่างน้อย ๑ หลักสูตร ต่อปี	พนักงานส่วนตำบลเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงานหรือตามตำแหน่งที่มีอยู่ตามกรอบอัตรากำลัง	เนื่องจากเกิดการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโควิด ๑๙ ส่งผลให้การส่งบุคลากรเข้าฝึกอบรมไม่เป็นไปตามนโยบาย
๕.๒ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖	- เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และการดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องกับความจำเป็น	-จำนวนแผนพัฒนาบุคลากร จำนวน ๑ เล่ม	-ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖	
๕.๓ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	- เพื่อให้มีประเมินข้าราชการตามหลักเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	- มีการรายงานผลการอบรมต่อผู้บังคับบัญชาทุกครั้ง	ประเมินบุคลากรก่อนเข้ารับการอบรมและหลังอบรมทุกครั้ง	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
๖.การสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ๖.๑ การประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทาง/เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	- เพื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่แนวทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง	-จำนวนครั้งในการประชาสัมพันธ์	ประชาสัมพันธ์/ประชุมประจำเดือนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	
๖.๒ บันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลในระบบฐานข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ	- เพื่อให้บันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลในระบบฐานข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ เป็นปัจจุบันและทันสมัย และใช้เป็นฐานข้อมูลในการบริหารงานบุคคลด้านต่างๆ	-จำนวนครั้งการรับรองข้อมูลในระบบที่ได้รายงานจังหวัดทราบ	-ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	
๖.๓ การพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน และการเลื่อนค่าตอบแทนตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เป็นธรรมเสมอภาค	- เพื่อให้การเลื่อนขั้นเงินเดือน และการเลื่อนค่าตอบแทนตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เป็นธรรมเสมอภาค	- จำนวนบุคลากรที่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าตอบแทนครบทุกคน	พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล เลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างเป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ผ่านกระบวนการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
๗.การพัฒนาคุณภาพชีวิต ๗.๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน	- เพื่อให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพแก่ประชาชน	-สถานที่ทำงานปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ และความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน	- มีการทำกิจกรรม ๕ ส. ของสำนักงาน - ปรับปรุงซ่อมแซมสำนักงาน - มีการซ่อมแซมอุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงานที่มีประสิทธิภาพเพียงพอ ทันสมัย	บุคลากรทุกคนมีความพึงพอใจ
๗.๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านส่วนตัว	- เพื่อให้ข้าราชการมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงและมีจิตใจที่แข็งแรง มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	-จำนวนข้าราชการที่ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี	-มีการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับพนักงานในสังกัด - มีการจัดกิจกรรมสันทนาการให้กับพนักงาน	
๗.๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านสังคม	- เพื่อให้พนักงานทุกระดับมีความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีต่อกัน มีความสามัคคี มีความรักและความภาคภูมิใจในองค์กร	- จำนวนกิจกรรมนันทนาการร่วมกันระหว่างผู้บริหารและพนักงาน	- พนักงานมีความรัก ความสามัคคีในองค์กร - พนักงานมีความภาคภูมิใจในองค์กร	

ปัญหาและอุปสรรค

- การโอนย้ายของบุคลากรบางครั้งไม่มีการวางแผน/เตรียมการล่วงหน้า เช่น การโอนย้ายกลับภูมิลำเนา ทำให้หน่วยงานอาจขาดบุคลากรในการดำเนินงานต่อเนื่อง หรือ การรับช่วงการดำเนินงานต่อ อาจไม่มีประสิทธิภาพมากพอ


ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันภายในฝ่ายหรือในส่วนราชการ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เป็นอัตราว่างได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ



(นายวีรวัตร เถาว์ทุมมา)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

- ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด..... 

(นางสาวนุชร โคมลศรี)
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ รักษาาราชการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด

- ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล..... 

(นายเอกภพ กองศรีมา)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง..... 

(นายโพธิ์ นามสูง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง