



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลกะบกเตี้ย สำนัก/ส่วน สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
ที่ ชน ๗๓๑๐๒/- วันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๔
เรื่อง รายงานผลการปฏิบัติงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกะบกเตี้ย

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลกะบกเตี้ย ได้ดำเนินกิจกรรม/โครงการ ตามแผนนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ จึงขอรายงานผลการปฏิบัติงานและวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลดังรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ

(นางเกียรติสุดา พิมพ์ไธธรรม)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

- เพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ)

(นายสมหวัง พากเพียร)

หัวหน้าสำนักปลัด

-ทราบ

(ลงชื่อ)

(นายกิตจาณพงศ์ ชันวงศ์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกะบกเตี้ย

-ทราบ

(ลงชื่อ)

(นายกิตจาณพงศ์ ชันวงศ์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกะบกเตี้ย ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกะบกเตี้ย

การดำเนินการตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

นโยบาย	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	แนวทางการปฏิบัติ	ผลการดำเนินการ		ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
					ดำเนินการ	ไม่ได้ ดำเนินการ	
๑.ด้าน โครงสร้างส่วน ราชการและแผน อัตรากำลัง ๓ ปี	-โครงสร้างส่วนราชการและ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี - การสรรหาบุคคลลงสู่ ตำแหน่งว่างตามกรอบ อัตรากำลัง ๓ ปี	-เพื่อให้มีโครงสร้าง และอัตรากำลังที่ เหมาะสมกับปริมาณ งานและภารกิจ เพื่อจัดคนลงสู่อัตร ตำแหน่งว่าง	-มีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี -มีการสรรหาเพื่อบรรจุ และแต่งบุคคลตาม อัตรตำแหน่งว่างของ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	-จัดทำกรอบอัตร ตำแหน่งให้เป็นไปตาม โครงสร้างส่วนราชการ -ดำเนินการสรรหาเพื่อ บรรจุและแต่งบุคคล ตามอัตรตำแหน่งว่าง ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปีโดยการขอใช้บัญชี ของกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น	/		-การเปิดอัตรตำแหน่ง เพื่อให้สอดคล้องกับ โครงสร้างส่วนราชการ ส่งผลให้ค่าใช้จ่ายด้าน งานบริหารบุคคล เพิ่มขึ้น -ดำเนินการสรรหาแต่ ไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่ง ทำให้เกิดตำแหน่งว่าง หลายตำแหน่ง ทำให้ การปฏิบัติงานใน องค์กรล่าช้า
๒. นโยบายด้าน การส่งเสริม พัฒนาบุคลากร ให้มีศักยภาพ	-การจัดแผนพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องกับตำแหน่ง สายงาน	เพื่อเป็นแนวทางใน การพัฒนาศักยภาพ ในการปฏิบัติงาน	-มีแผนพัฒนาบุคลากร ที่สอดคล้องกับตำแหน่ง สายงานเพื่อใช้เป็น กรอบในการพัฒนา บุคลากรในสังกัดให้มี ศักยภาพ	-จัดทำแผนพัฒนา บุคลากร รอบปีงบ ประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	/		-การจัดทำแผนพัฒนา บุคลากรเป็นการ กำหนด แนวทางการ พัฒนาข้าราชการและ ลูกจ้าง ได้เพิ่มความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มี คุณธรรมและจริยธรรม และต้องสอดคล้องกับ ระยะเวลาของแผน อัตรากำลัง ๓ ปี

นโยบาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	แนวทางการปฏิบัติ	ผลการดำเนินการ		ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
					ดำเนินการ	ไม่ได้ ดำเนินการ	
	-ร่วมโครงการอบรมตาม ตำแหน่งสายงานที่ปฏิบัติ (หน่วยงานอื่น)	เพื่อส่งเสริม บุคลากรได้รับ การพัฒนาความ อย่างต่อเนื่อง	-ร้อยละ ๗๐ ของ จำนวนบุคลากรใน สังกัดได้รับการ อบรมตามตำแหน่ง สายงาน	-บุคลากรในสังกัดทุก คนได้รับการพัฒนา เพื่อเพิ่มความรู้ในการ ปฏิบัติงานตาม ตำแหน่งสายงาน	/		-การพัฒนาบุคลากร นอกจากการ สนับสนุนให้เข้ารับ การอบรมเพื่อเพิ่ม ความรู้แล้วควร ส่งเสริมการจัด กิจกรรมเพื่อเพิ่ม ศักยภาพบุคลากรให้ ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพโดยมุ่ง ผลสำเร็จของงาน
๓. นโยบายด้าน การพัฒนาระบบ สารสนเทศ	-ร่วมโครงการจัดทำฐานข้อมูล บุคลากร ของกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น	-เพื่อนำระบบ สารสนเทศมาใช้ ในงานบริหารงาน บุคคล	-ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำ ฐานข้อมูล บุคลากรให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน	- จัดทำฐานข้อมูล บุคลากร ข้อมูล ทะเบียนประวัติของ บุคลากรในสังกัด -มีการปรับปรุง ฐานข้อมูลบุคลากรให้ ถูกต้องและเป็น ปัจจุบัน	/		-ควรพัฒนาระบบ เครือข่ายคอมพิวเตอร์ และอินเทอร์เน็ต ให้มี ประสิทธิภาพเพื่อ สามารถเข้าถึงข้อมูล ข่าวสารของทาง ราชการมุ่งเน้นความ โปร่งใส สามารถ ตรวจสอบการทำงาน

นโยบาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	แนวทางการปฏิบัติ	ผลการดำเนินการ		ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
					ดำเนินการ	ไม่ได้ ดำเนินการ	
	โครงการฝึกอบรมทักษะด้าน IT แก่บุคลากรในสังกัด (หน่วยงานอื่น)	-เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง	ร้อยละของจำนวนบุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT	ดำเนินการส่งบุคลากรร่วมอบรมเพิ่มความรู้ด้าน IT		/	-เนื่องจากสถานการณ์โควิด-19 จึงทำให้ไม่ได้ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมและบางหน่วยงานที่ดำเนินการมีการยกเลิกการจัดอบรม
๔. นโยบายด้าน ความโปร่งใสและ การเสริมสร้าง หลักธรรมาภิบาล	-โครงการ/กิจกรรม หรือร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานอื่น ที่เกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม	-เพื่อส่งเสริมมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในสังกัด	-จำนวนกิจกรรมหรือร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานอื่น ไม่น้อยกว่า ๕ กิจกรรม	-มีการจัดกิจกรรมหรือร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานอื่น เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกในด้านคุณธรรมและจริยธรรม	/		-ผู้บริหาร อบต.และสมาชิก อบต. ควรมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน
	-ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานร่วมโครงการส่งเสริมความรู้ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	-เพื่อสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	-จำนวนบุคลากรในสังกัดเข้าร่วมโครงการส่งเสริมความรู้ด้านการป้องกันการทุจริตฯ ไม่น้อยกว่า ๒๐ คน	-เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานร่วมโครงการส่งเสริมความรู้ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ป.ป.ช./จังหวัด/กรม	/		-มีจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมน้อยกว่า ๒๐ คน

นโยบาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	แนวทางการปฏิบัติ	ผลการดำเนินการ		ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
					ดำเนินการ	ไม่ได้ ดำเนินการ	
๕. นโยบายด้าน สวัสดิการและ เสริมสร้าง คุณภาพชีวิตใน การทำงาน	-การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อยกย่องและรักษาบุคคลที่ เป็นคนดี คนเก่งและทำ คุณประโยชน์ให้แก่องค์กร	-เพื่อสร้างความ มั่นคงขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและ ความพึงพอใจ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดีคน เก่งไว้ในองค์กร	-มีการประกาศ หลักเกณฑ์และ วิธีการในการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	-จัดทำประกาศ หลักเกณฑ์การ ประเมินผลการปฏิบัติ งาน -มีการกำหนด ข้อตกลงการ ปฏิบัติงานในระดับ บุคคล พิจารณาจาก เกณฑ์ผลงาน/ ผลสำเร็จของงาน/ กรอบระยะเวลาการ ปฏิบัติงานเพื่อ พิจารณาความดีความ ชอบของบุคลากรใน สังกัด -ประกาศยกย่อง ชมเชยผู้ที่มีระดับผล ประเมินการปฏิบัติ งานอยู่ในระดับดีเด่น เพื่อสร้างขวัญและ กำลังใจในการทำงาน	/		-การจัดทำประกาศ หลักเกณฑ์การ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานจะต้อง แจ้งให้บุคลากรใน สังกัดทราบทุกรอบ ของการประเมินฯ

นโยบาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	แนวทางการปฏิบัติ	ผลการดำเนินการ		ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
					ดำเนินการ	ไม่ได้ ดำเนินการ	
	-ปรับปรุงช่องทางการสื่อสาร/ ร้องเรียนเกี่ยวกับงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล	เพื่อสร้างความ มั่นคงขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความพึงพอใจ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดีคน เก่งไว้ในองค์กร	-ปรับปรุงช่องทาง การสื่อสาร/ร้อง เรียนเกี่ยวกับงาน ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	-มีการเพิ่มช่อง ทางการสื่อสาร/ ร้องเรียนด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคล กรณีไม่ได้รับ ความเป็นธรรม	/		-แจ้งช่องทางการ สื่อสาร/ร้องเรียน กรณีไม่ได้รับความ เป็นธรรมในการ บริหารงานบุคคล ให้แก่บุคลากรใน สังกัดทราบ
	-ปรับปรุงสภาพแวดล้อมใน การทำงาน ความปลอดภัย และอาชีวอนามัย	เพื่อสร้างความ มั่นคงขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความพึงพอใจ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดีคน เก่งไว้ในองค์กร	-จำนวนกิจกรรม ๕ ส. ๒ ครั้ง/ เดือน -ปรับปรุงสถานที่ ทำงานไม่ให้คับ แคบ	-จัดกิจกรรม ๕ ส. -ปรับปรุงสถานที่ ทำงาน	/		-ควรจัดสรร งบประมาณในการ ปรับปรุงสถานที่ทำ งานในปีงบประมาณ ถัดไป เนื่องจากยังมี ส่วนราชการที่ยังไม่ได้ รับการปรับปรุง

ปัญหาและอุปสรรคเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

เนื่องจากในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ประเทศไทยกำลังประสบปัญหาโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-๑๙) ทำให้ไม่สามารถส่งบุคลากรไปอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ได้

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ปัญหา

หากสถานการณ์คลี่คลายแล้ว ควรส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ และนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ