



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล โทร. ๐-๕๕๐๐-๙๘๐๘

ที่ พล ๗๘๐๐๑/-

วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลนครชุม

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลนครชุม ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ขึ้น โดยครอบคลุมด้านสรรหา ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการเก็บรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ และด้านการใช้ประโยชน์ เพื่อใช้เป็นแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่แนวนโยบายภาครัฐ โปร่งใส เป็นธรรม รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการ ของหน่วยงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assuagement : ITA) นั้น

บัดนี้ ได้สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ แล้ว จึงขอรายงานผลการปฏิบัติราชการ ตามนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ให้ทราบ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

พ.จ.ท.

(พีระวัฒน์ ตาแสนแก้ว)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนครชุม

- น.อ.วิกรม

(นางศิตกาล รัตนไค่น)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ รักษาราชการแทน

หัวหน้าสำนักปลัด

วันที่ ๐๓ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนครชุม

ว่าที่ร้อยตรี

(ชาติไทย สุวีเชียร)

ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนครชุม

วันที่ ๐๓ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนครชุม

ตรง



(นายธนีสร์ บุญมีจิ๋ว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนครชุม

วันที่ ๓ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

สรุปรายงานผลการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	จำนวน	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
<p><b>๑. ด้านการสรรหา</b></p> <p>- ประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น</p>	<p>- เพื่อให้มีบุคลากรมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p>	<p>- จำนวนพนักงานส่วนตำบลที่มาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p>	<p>- บรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติกิจการ</p>	<p>๑ ราย</p>	<p>- เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลนครชุม อยู่ในพื้นที่ห่างไกลประกอบกับเส้นทางการสัญจรไปมา มีความยากลำบากทำให้พนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น ผู้ที่มีความสนใจที่จะโอน (ย้าย) มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง ไม่อยากโอน (ย้าย) มาบรรจุแต่งตั้งที่องค์การบริหารส่วนตำบลนครชุม</p>	<p>- เห็นควรส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานจ้าง พนักงานจ้างเหมาบริการ ซึ่งเป็นคนในพื้นที่ตำบลนครชุม หรือผู้ที่มีความสนใจที่จะบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล ให้สมัครเข้ารับการสรรหาเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบลต่อไป</p>
<p><b>๒. ด้านการพัฒนา</b></p> <p>๒.๑ จัดฝึกอบรมในหน่วยงาน</p> <p>๒.๑.๑ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและศึกษาดูงานของบุคลากร คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และผู้เกี่ยวข้อง</p> <p>๒.๑.๒ โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมแก่สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล และผู้เกี่ยวข้อง</p>	<p>- เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ให้กับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และผู้เกี่ยวข้อง</p> <p>- เพื่อสร้างจิตสำนึกและพัฒนาจิตใจแก่บุคลากรในสังกัดและส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่</p>	<p>- จำนวนผู้ที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์ปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>- จำนวนผู้ที่ได้รับการพัฒนาส่งเสริมจิตสำนึกและคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่</p>	<p>- บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน</p> <p>- บุคลากรได้รับการพัฒนาส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่</p>	<p>๒๖ คน</p> <p>๒๖ คน</p>	<p>- เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลนครชุม เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีรายได้น้อย ทำให้การตั้งงบประมาณไว้สำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการโครงการอบรมไม่เพียงพอ จึงทำให้การจัดหาวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถบรรยายให้ความรู้ นั้นเป็นไปได้ยาก และเมื่อมีข้อจำกัดด้านงบประมาณแล้ว ระยะเวลาในการดำเนินการนั้นจึงต้องจำกัดไปด้วย</p>	<p>- เห็นควรให้ผู้ที่มีความเกี่ยวข้องในด้านการออกระเบียบ กฎหมายในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผู้กำกับดูแล มาให้ความรู้หรือแนะนำการปฏิบัติงานแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยไม่มีค่าใช้จ่าย</p>
<p>๒.๒ การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวกับตำแหน่ง หรืองานที่รับผิดชอบ</p>	<p>- เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ในสายงานแต่ละตำแหน่ง</p>	<p>- ร้อยละของบุคลากรที่ได้เข้ารับการอบรมตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน</p>	<p>- มีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน</p>	<p>๑๗ คน</p>	<p>- มีข้อจำกัดด้านงบประมาณที่ใช้สำหรับเป็นค่าลงทะเบียน ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ</p>	<p>- เห็นควรพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมให้ตรงตามตำแหน่งหรืองานที่รับผิดชอบ</p>

ประเด็นนโยบาย แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	จำนวน	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๒.๓ มีระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้ พร้อมทั้งติดตามและ ประเมินผลอย่างต่อเนื่องและ เป็นรูปธรรม	- มีระบบบริหารผลงานที่เน้น ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และ ความคุ้มค่า	- ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	- มีการประกาศ หลักเกณฑ์การประเมิน ผลการปฏิบัติงานฯ และมอบหมาย ผู้บังคับบัญชาติดตาม และประเมินผลการ อย่างต่อเนื่องและเป็น รูปธรรม	๒ ครั้ง	- บุคลากรบางรายยังไม่เข้าใจ แนวทางการกำหนดตัวชี้วัดใน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของตน	- ควรจัดอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจในการกำหนด ตัวชี้วัดของแต่ละตำแหน่ง โดยวิทยากรผู้มีความรู้ ความสามารถ
๓.ด้านเก็บรักษาไว้ ๓.๑ การจัดทำฐานข้อมูล บุคลากรในระบบสารสนเทศ ศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติ	- จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำ ฐานข้อมูลบุคลากร	- มีการบันทึกข้อมูลใน ระบบสารสนเทศศูนย์ ข้อมูลบุคลากร แห่งชาติ ถูกต้องและ เป็นปัจจุบัน	๖ ครั้ง	-	-
๓.๒ กิจกรรมการติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม	- มีระบบการบริหารผลงานที่เน้น ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และ ความคุ้มค่า	- ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	- บุคลากรมีความเข้าใจ ต่อระบบการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน และยอมรับ ต่อผลการประเมินการ ปฏิบัติงาน	๑ ครั้ง	- บุคลากรบางรายยังไม่ให้ ความสำคัญกับการกำหนด ตัวชี้วัดในการประเมินผลการ ปฏิบัติงานเท่าที่ควร	- ควรส่งเสริมให้บุคลากร เห็นควรสำคัญในการมี ส่วนร่วมกำหนดตัวชี้วัด การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน
๓.๓ แผนการจัดการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และมีการพัฒนาคุณภาพชีวิต บุคลากรในสถานที่ทำงาน	- สร้างบรรยากาศที่ดีในสถานที่ ทำงานและสร้างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	- ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อ สถานที่ทำงานและการปฏิบัติงาน	- มีการปรับปรุง สภาพแวดล้อมในการ ทำงานและมีการพัฒนา คุณภาพชีวิต เช่น การ ปรับปรุงสถานที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก ต่างๆ จัดซื้ออุปกรณ์ คอมพิวเตอร์ เป็นต้น	๑ เครื่อง	- ที่ทำการองค์การบริหารส่วน ตำบลนครชุม ก่อสร้างมานาน ทำให้บางส่วนมีการทรุดโทรม ตามสภาพ ไม่สามารถปรับปรุง ให้คงทนถาวรได้ อีกทั้งเป็นที่วัดซึ่งอบต.ไม่มี กรรมสิทธิ์ในที่ดิน ทำให้ยากลำบากในการปรับปรุง พัฒนา	- เห็นควรวางแผนสร้างที่ ทำการองค์การบริหารส่วน ตำบลแห่งใหม่ เพื่อเป็น การปรับปรุงการให้บริการ และอำนวยความสะดวก ให้กับประชาชน

ประเด็นนโยบาย แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	จำนวน	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
<b>๔. ด้านการใช้ประโยชน์</b> ๔.๑ จัดทำคำสั่งการ แบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบ	- เพื่อเป็นการแบ่งงานและ มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้กับบุคลากรให้ตรงตามตำแหน่ง และความถนัดสำหรับงานที่ไม่มีผู้ ปฏิบัติ	- ระดับความสำเร็จของงานและหน้าที่ที่ มอบหมายให้กับบุคลากร	- งานในแต่ละส่วน/ กอง/งาน มีผู้รับผิดชอบ และดำเนินการได้อย่าง ถูกต้องและทันต่อเวลา	๔ คำสั่ง	- ปัจจุบัน ตำแหน่งว่างตาม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ -- ๒๕๖๖ ขององค์การ บริหาร ส่วนตำบลนครชุม มีจำนวน มาก ทำให้ขาดบุคลากรที่มี ความรู้ตรงตามตำแหน่งมา ปฏิบัติงาน	- ประชาสัมพันธ์รับโอน (ย้าย) พนักงานส่วน ท้องถิ่น และข้าราชการอื่น ผู้ที่มีความสนใจ และมี คุณสมบัติตรงตาม ตำแหน่งที่ว่างให้โอน (ย้าย) มาดำรงตำแหน่งที่ ว่างดังกล่าว
๔.๒ แผนงานการเสริมสร้าง ความก้าวหน้าในตำแหน่งและ สายงาน	- เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผน เส้นทางความก้าวหน้า	- มีการจัดทำสื่อ ประชาสัมพันธ์ เส้นทางความก้าวหน้า ในตำแหน่งและสาย งานพนักงานส่วน ตำบลองค์การบริหาร ส่วนตำบลนครชุม	๑ ครั้ง	-	-