



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม โทร.โทรสาร ๐-๓๗๔๘-๐๓๕๘

ที่ ปจ ๓๒๒๐๑/-

วันที่ ๒ เดือนเมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม

เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ได้รับทราบถึงระเบียบแบบแผนของทางราชการหลักและวิธีปฏิบัติราชการบทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบบประชาธิปไตยและแนวทางการปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่ดี โดยดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ได้แก่ ๑.ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ๒. ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓.ประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔. ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕.คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกับนโยบายและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม นั้น

ข้อเท็จจริง

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม ได้จัดทำสรุปผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ (ห้วงระหว่าง วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔)เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพขององค์กรและใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอมให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายนโยบายที่วางไว้ ตามรายละเอียดแนบท้ายนี้

จึงเรียนเพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาววรี พรหมโคตร)

นักทรัพยากรบุคคล


ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

(นายณัฐพร สุขสุวรรณ)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....
.....

สืบเอก 
(สิง่า ไกรสิงห์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนห่อม

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนห่อม

.....
.....


(นางสาวนัชชา ชาวนา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนห่อม



การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

รอบเดือน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนห่อม

อำเภอเมืองปราชินบุรี จังหวัดปราชินบุรี

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
 องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม อำเภอเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี (ห้วงระยะเวลา ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ -๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔)

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ /ข้อเสนอแนะ
๑.ด้านการสรรหา ๑ การวางแผนกำลังคน ๑.จัดทำแผนอัตรา ๓ ปี ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่รองรับภารกิจของหน่วยงานและพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้อง	เพื่อใช้กำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม	ก.อบต.จังหวัดปราจีนบุรี มีมติเห็นชอบในการปรับปรุงแผนอัตรากำลังฯ ตามที่อปท.ได้เสนอปริมาณงาน ความคุ้มค่าในการปฏิบัติภารกิจ เสนอ ก.อบต.จังหวัดปราจีนบุรีเพื่อพิจารณา	มีการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	-
๒.จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย ดำเนินการขอให้กสท.ดำเนินการสอบแทนในตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับ ปง/ชง. จำนวน ๑ อัตรา สังกัดกองคลัง	ลดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรเพื่อให้มีบุคลากรที่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อลดปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ที่ผิดพลาด จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	-อยู่ระหว่างขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ของ กสท. ตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ -ยังไม่มีผู้ครองตำแหน่ง	-ดำเนินการขอให้กสท.ดำเนินการสอบแทน -เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับ ปง/ชง. จำนวน ๑ อัตรา สังกัดกองคลัง อยู่ระหว่างการขอใช้บัญชีของ กสท.	ปัญหาการขอใช้บัญชีของกสท. ซึ่งมีผู้สอบแข่งขันไม่เพียงพอ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ /ข้อเสนอแนะ
๓. รับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงาน ๑. ประกาศรับโอนย้ายนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา สังกัดกองช่าง ตามตำแหน่งที่ว่าง ๒. ประกาศรับโอนย้ายนักวิเคราะห์นโยบายและแผนจำนวน ๑ อัตรา ตามตำแหน่งที่ว่าง	เพื่อสรรหาบุคลากรตามกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่เพื่อจัดทำและรองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม	-อยู่ระหว่างประกาศรับโอนย้ายตำแหน่งนายช่างโยธายังไม่มีผู้ครองตำแหน่ง -รับโอนนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา เมื่อวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔	๑. ประกาศรับโอนย้ายนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา สังกัดกองช่าง ตามตำแหน่งที่ว่าง ซึ่งขณะนี้ยังไม่มีผู้ประสงค์ขอรับการโอน ๑. ประกาศรับโอนนักวิเคราะห์นโยบาย จำนวน ๑ อัตรา สังกัดสำนักปลัด ตามตำแหน่งที่ว่าง	พนักงานส่วนตำบลบางตำแหน่งเป็นตำแหน่งที่ขาดแคลนไม่สามารถสรรหาคคนได้
๔. แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร	เพื่อคัดเลือกบุคคลให้ได้ตรงกับตามความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ตามระบบคุณธรรม	-ยังไม่มีมีการประกาศสรรหาฯ	-	-
๕. คัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าทางสายงาน	-ไม่มีผู้มีความสมัครรับเลื่อนที่จะได้รับการประเมิน	-	-
๒. ด้านการพัฒนา ๑. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในสายงานต่างๆ ทั้งที่จัดขึ้นเองและหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการ	บุคลากรในสังกัดได้รับการฝึกอบรมตรงตามสายงานเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ มากกว่าร้อยละ๓๐	ส่งบุคลากรในสังกัดเข้าร่วมอบรมตามหลักสูตรตามสายงานตำแหน่ง ทั้งที่จัดขึ้นเองและหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการ	ขอให้มีการสำรวจความร้องการในการฝึกอบรมทุกสิ้นปีงบประมาณ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ /ข้อเสนอแนะ
๒.การพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อเป็นการกำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	บุคลากรในสังกัดได้รับความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มมากขึ้นลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติหน้าที่ -ไม่มีข้อร้องเรียน	มีการวางแผนพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน ความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากร	ขอให้ถึงความพร้อมของบุคลากรในการเข้าอบรม
๓.การประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม	มีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้ได้ตามตำแหน่งสายงาน	เป็นประเมินเพื่อเตรียมความพร้อมทั้งก่อนและหลังการเข้ารับการอบรมเพื่อนำมาประกอบการวางแผนพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มมากขึ้นลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติหน้าที่ -ไม่มีข้อร้องเรียน	ดำเนินการประเมินข้าราชการตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ทักษะและสมรรถนะทุกสายงาน	
๔.การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการสภาพแวดล้อมการทำงานบำเหน็จความชอบรวมทั้งนำผลการประเมินมาพัฒนาคุณภาพชีวิตในหน่วยงาน	เพื่อให้บุคลากรรู้สึกพึงพอใจในด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงานบำเหน็จความชอบรวมทั้งนำผลการประเมินมาพัฒนาคุณภาพชีวิตในหน่วยงาน	บุคลากรรู้สึกพึงพอใจในด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการสภาพแวดล้อมการทำงานบำเหน็จความชอบรวมทั้งนำผลการประเมินมาพัฒนาคุณภาพชีวิตในหน่วยงาน -ไม่มีข้อร้องเรียน	มีการจัดทำแบบสำรวจประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงานบำเหน็จความชอบรวมทั้งนำผลการประเมินมาพัฒนาคุณภาพชีวิตในหน่วยงาน	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ /ข้อเสนอแนะ
๓.ด้านการธำรงรักษาไว้และแรงจูงใจ				
๑.มีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากร -การประชุมชี้แจงให้คำปรึกษาและจัดทำเอกสารเผยแพร่ประชาสัมพันธ์แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของทุกตำแหน่ง	บุคลากรได้รับมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องแนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งของตนเอง	บุคลากรได้รับมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องแนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งของตนเองเพิ่มมากขึ้นลดปัญหาข้อร้องเรียนในการการบริหารงานบุคคล -ไม่มีข้อร้องเรียน	มีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องแนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งของตนเอง	
๒.ดำเนินการบันทึก แก้ไขปรับปรุงข้อมูลบุคลากรแห่งชาติให้ถูกต้องครบถ้วนเป็นปัจจุบัน -การปรับปรุงแก้ไขระบบข้อมูลให้เป็นปัจจุบันตามระยะเวลาที่สภ.กำหนด	ใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนตรวจสอบอัตรากำลังในองค์กร	สามารถวางแผนในการใช้บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพลดปัญหางานล้นคน คนล้นงาน ร้อยละ ๘๐	ดำเนินการบันทึกข้อมูลแก้ไขปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันทุกครั้งที่มีการออกประกาศคำสั่งหรือมีการเปลี่ยนแปลงคำสั่งให้ตามพรบ.บริหารงานบุคคลท้องถิ่น	-ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการลงระบบในเมนูใหม่ๆจากหน่วยงาน จังหวัด หรือสภ.
๓.จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้ -การถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดุลแก่กำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานจนถึงคกก.กลั่นกรองฯ ให้ความรู้ทักษะ	เพื่อให้มีความรู้ด้านทักษะและสมรรถนะทุกคนอย่างเป็นธรรมเสมอภาคและเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	บุคลากรมีความรู้ความรู้อันทักษะและสมรรถนะเพื่อจะได้นำมาประกอบการปฏิบัติหน้าที่เพื่อใช้ในการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ -ไม่มีข้อร้องเรียน	หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดุลแก่กำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานจนถึงคกก.กลั่นกรองฯ ให้ความรู้ทักษะและสมรรถนะทุกคนอย่างเป็นธรรมเสมอภาคและเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ /ข้อเสนอแนะ
๔.จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้รับเป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	ยังไม่ถึงวงรอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน	ยังไม่ถึงวงรอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน	
๕.จัดให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีการจัดทำแบบประเมินด้านสภาพแวดล้อมการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน จัดกิจกรรม ๕ ส. Big Cleaning Day จัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในกปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล/อุปกรณ์ช่วยระงับเหตุเรื่องความปลอดภัยเบื้องต้น	ให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	บรรยากาศสภาพแวดล้อมในที่สถานทำงาน และความปลอดภัยในการทำงานดีขึ้นบุคลากรในสังกัดมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น ร้อยละ ๘๐	-จัดทำแบบประเมินด้านสภาพแวดล้อมการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน -จัดกิจกรรม ๕ ส. Big Cleaning Day -จัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน -จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล/อุปกรณ์ช่วยระงับเหตุเรื่องความปลอดภัยเบื้องต้น	-ควรมีการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องทุกปี

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ /ข้อเสนอแนะ
<p>๔.ด้านคุณธรรมจริยธรรมและวินัย</p> <p>๑.แจ้งบุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอมว่าด้วยจรรยาข้าราชการส่วนท้องถิ่น มีการจัดส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม</p> <p>-จัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอมว่าด้วยจรรยาข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>-มีการจัดส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม</p>	<p>เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดเกิดจิตสำนึกและสร้างค่านิยมต่อต้านการทุจริต</p>	<p>ทำให้ไม่เกิดข้อร้องเรียนในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ในทุกส่วนราชการ</p>	<p>-ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสังกัดรับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอมว่าด้วยจรรยาข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>-มีการจัดโครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔</p>	<p>หากหน่วยงานมีการจัดการฝึกอบรมควรมีการให้ความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม สอดแทรกด้วยเสมอ</p>
<p>๒.ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตามและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบกฎหมาย</p>	<p>เพื่อเป็นการมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานที่เหมาะสมและตรงสายงานอย่างเป็นธรรม</p>	<p>บุคลากรมีความเชี่ยวชาญและชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ลดความผิดพลาด</p>	<p>มีการดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ให้กับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง คำสั่ง อบต.โนนหอม ที่ ๓๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔</p>	