



๒๐ 28

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก

ที่ สพ ๗๓๖๐๑/๕๕๕

วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก ได้ประกาศนโยบายและกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทาง เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคล ให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ขวัญกำลังใจดี พึงพอใจการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น ไปแล้วนั้น

เนื่องจากปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ได้สิ้นสุดแล้ว จึงขอรายงานการดำเนินการตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ เพื่อให้ผู้บริหารทราบถึง ผลดำเนินการ ปัญหาและอุปสรรค เพื่อพิจารณาปรับปรุงการดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบายและครอบคลุมทุกด้านต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

๒๕๖๔

(นางสาวเรณู บัวดอนไพร)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(นางสาวปาริชาติ เจริญศิลป์)
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

พ.อ.อ. ก. สีทา
(การะเวก สีทา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

พ.อ.อ. ก. สีทา
(การะเวก สีทา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลตุงคอก
อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

บัญชีแนบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

นโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/ข้อเสนอแนะ
<p>๑. การวางแผนกำลังคน ๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p>	<p>เพื่อกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และเป็นกรอบในการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงาน ส่วนตำบลและพนักงานจ้าง</p>	<p>- การกำหนดส่วนราชการ เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย - ค่าใช้จ่ายไม่เกินร้อยละ ๔๐ - การบรรจุแต่งตั้งอัตรากำลัง เป็นไปตามตำแหน่งที่กำหนดไว้ในแผน</p>	<p>๑. มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ๒. มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ๒.๑ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้ ๑) สำนักปลัด อบต. ๒) กองคลัง ๓) กองช่าง ๔) กองสาธารณสุขฯ ๕) กองการศึกษาฯ ๖) การสวัสดิการสังคม ๗) หน่วยตรวจสอบภายใน</p>	<p>เป็นการวางแผนล่วงหน้าในการ กำหนดอัตรากำลังให้ สอดคล้องกับภารกิจ และปริมาณงาน ดังนั้นเพื่อให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังที่วางไว้และเพื่อให้การบริหารราชการเป็น อย่างมีประสิทธิภาพ เห็นควรสรรหาคณะมา ดำรงตำแหน่งที่ว่าง ตามกรอบอัตรากำลัง ที่วางไว้</p>
<p>๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ๒.๑ การบรรจุและแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบล</p>	<p>- เพื่อให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง - เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง</p>	<p>การบรรจุและแต่งตั้งเป็นไปตาม กรอบอัตรากำลัง</p>	<p>๑. รับโอนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นายช่างโยธา เลขที่ตำแหน่ง ๖๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑</p>	<p>เป็นการสรรหาบุคคล มาดำรงที่ว่างตาม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p>

นโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/ข้อเสนอแนะ
			<p>๒. รับโอนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๖๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑</p> <p>๓. ประชาสัมพันธ์รับโอนพนักงานส่วนตำบลมาดำรงตำแหน่งว่าง สายงานประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป</p>	<p>ซึ่งปัจจุบันยังมีตำแหน่งที่ว่างตามแผนอยู่ ดังนั้นเพื่อให้การบริหารราชการและการปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ เห็นควรดำเนินการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่างต่อไป</p>
<p>๒.๒ การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานจ้าง</p>	<p>- เพื่อให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง</p> <p>- เพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งและที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>การบรรจุและแต่งตั้งเป็นไปตามกรอบอัตรากำลัง</p>	<p>๑. แต่งตั้งและสั่งจ้าง พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน สังกัด กองช่าง อบต. จำนวน ๑ อัตรา เพื่อปฏิบัติงานที่ใช้แรงงานทั่วไป และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย</p>	

นโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/ข้อเสนอแนะ
<p>๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>- การประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง</p>	<p>เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง</p>	<p>คะแนนผลการประเมิน</p>	<p>ดำเนินการแล้วเสร็จ โดยดำเนินการประเมิน ๒ ครั้ง</p> <ul style="list-style-type: none">- ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๑ มี.ค. ๖๔)- ครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย. ๖๔ - ๓๐ ก.ย. ๖๔)	<ul style="list-style-type: none">- ดำเนินการแล้วเสร็จตามระเบียบ- เห็นควรจัดให้มีการประชุมชี้แจงมอบนโยบายและวางเป้าหมายการปฏิบัติราชการประจำปีให้ทุกส่วนราชการ และบุคลากรในสังกัดระหว่างผู้บริหารหัวหน้าส่วนราชการและบุคลากรในสังกัด

นโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/ข้อเสนอแนะ
๔. การส่งเสริมจริยธรรมและ รักษาวินัย ๔.๑ ประกาศประมวล จริยธรรมของข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบล	เพื่อให้ถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับ ความประพฤติ	ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับพนักงาน ส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	- ประชาสัมพันธ์ให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงาน จ้างถือปฏิบัติ - ไม่มีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมของพนักงาน ส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	มีการประชาสัมพันธ์ ให้บุคลากรทราบและ ถือปฏิบัติ แต่ยังคงขาด การส่งเสริมด้านอื่น เช่น การอบรมให้ ความรู้
๔.๑ ประกาศนโยบาย มาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	เพื่อให้ถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับ ความประพฤติ	ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับพนักงาน ส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	- ประชาสัมพันธ์ให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงาน จ้างถือปฏิบัติ - ไม่มีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมของพนักงาน ส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	
๔.๓ กิจกรรมการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมและทำกิจกรรมร่วมกัน	ความร่วมมือของบุคลากร	- มีกิจกรรมจิตอาสาเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม - มีกิจกรรมแสดงประกาศเจตนารมณ์ร่วมกันต่อต้าน ทุจริตคอร์รัปชัน - ให้ความรู้และจัดทำเอกสารเผยแพร่การส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม	
๕. การสรรหาคนดีคนเก่ง - ยกย่องพนักงานส่วนตำบล ผู้มีผลการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน “ดีเด่น”	เพื่อยกย่อง ชมเชย และสร้าง แรงจูงใจในการพัฒนาผลการ ปฏิบัติงานในรอบการประเมิน	ผลการประเมินผลการปฏิบัติ ประจำปี	ประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปี “ดีเด่น”	-

นโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/ข้อเสนอแนะ
๖. การพัฒนาบุคลากร ๖.๑ การส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการพัฒนาความรู้	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ พนักงานส่วนตำบลได้เข้ารับการอบรม คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๐๐ ของจำนวนทั้งหมด	เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-๑๙ ทำให้การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหรือการจัดอบรมไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด
๖.๒ การเผยแพร่ความรู้ระเบียบข้อกฎหมาย	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	มีการจัดทำเอกสารเผยแพร่อย่างน้อยทุก ๓ เดือน	มีการจัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้ ระเบียบ ข้อกฎหมายให้แก่บุคลากร	
		มีระบบสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้	มีเว็บไซต์ และไลน์กลุ่ม เพื่อใช้ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ระเบียบ และข้อกฎหมาย ต่างๆ	
๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๗.๑ การจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	เพื่อให้บุคลากรได้ทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	เอกสารแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	มีการประชาสัมพันธ์แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้บุคลากร	เพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ เห็นควรส่งเสริมความก้าวหน้าและส่งเสริมให้

นโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/ข้อเสนอแนะ
๖. การพัฒนาบุคลากร ๖.๑ การส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการพัฒนาความรู้	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ พนักงานส่วนตำบลได้เข้ารับการอบรม คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๐๐ ของจำนวนทั้งหมด	เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-๑๙ ทำให้การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหรือการจัดอบรม ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด
๖.๒ การเผยแพร่ความรู้ระเบียบข้อกฎหมาย	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	มีการจัดทำเอกสารเผยแพร่อย่างน้อยทุก ๓ เดือน	มีการจัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้ ระเบียบ ข้อกฎหมายให้แก่บุคลากร	
		มีระบบสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้	มีเว็บไซต์ และไลน์กลุ่ม เพื่อใช้ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ระเบียบ และข้อกฎหมาย ต่างๆ	
๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๗.๑ การจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	เพื่อให้บุคลากรได้ทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	เอกสารแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	มีการประชาสัมพันธ์แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้บุคลากร	เพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ เห็นควรส่งเสริมความก้าวหน้าและส่งเสริมให้
๗.๒ การเลื่อนระดับที่สูงขึ้นของบุคลากร	เพื่อให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่ง	บุคลากร	- พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม ไปสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งเป็นตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม โดยดำเนินการจัดทำกาให้โอนพนักงานส่วนตำบล ไปแต่งตั้งให้ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๖๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑ องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อสุพรรณ และดำเนินการรับโอนพนักงานส่วนตำบลมาดำรง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๖๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนมากขึ้น โดยอาจวิธีการส่งเข้ารับการอบรม

นโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/ข้อเสนอแนะ
			สังกัด กองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก	
๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต ๘.๑ การสนับสนุนด้านความปลอดภัย อนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงานให้แก่บุคลากรทุกระดับ	ผลการปฏิบัติงานดี สำเร็จ และบุคลากรให้ความร่วมมือ	- มีการจัดทำกิจกรรม ๕ ส. บุคลากรในองค์กรให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรม - มีการส่งเสริมสถานที่ทำงานน่าอยู่และปลอดภัย เช่น มีอุปกรณ์ดับเพลิง มีแสงสว่างที่เพียงพอ สภาพดีและสะอาด เป็นต้น	เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต เห็นควรจัดให้มีกิจกรรม/โครงการต่อไป หรือจัดให้มีกิจกรรมอื่นๆ เพิ่ม
๘.๒ กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ	เพื่อส่งเสริมสุขภาพและความสัมพันธ์บุคลากรในองค์กร	ความร่วมมือและความพึงพอใจของบุคลากร	- มีกิจกรรม/โครงการส่งเสริมให้บุคลากรได้ออกกำลังกายในสถานที่ทำงาน หรือมีกิจกรรมนันทนาการเพื่อผ่อนคลายความเครียด เช่น เต้นแอโรบิค เล่นฟุตบอล แบดมินตัน เป็นต้น	และให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม

ปัญหา/อุปสรรค

๑. มีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบและถือปฏิบัติ แต่ยังขาดการส่งเสริมด้านอื่น เช่น การอบรมให้ความรู้
๒. เนื่องจากสถานการณ์ การแพร่ระบาดของโรคโควิด-๑๙ ทำให้การส่งบุคลากรเข้าการอบรมหรือการจัดอบรม ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจในขั้นตอน วิธีการจัดทำข้อตกลงการ ปฏิบัติ ราชการและแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
๔. การสรรหา ภารกิจงานบางงานขาดบุคลากรในการปฏิบัติงาน
๕. การพัฒนาบุคลากร บุคลากรบางตำแหน่งไม่มีหลักสูตรอบรมเฉพาะตำแหน่ง
๖. จากการเปลี่ยนระบบข้าราชการส่วนท้องถิ่นจากระบบซีเป็นระบบแท่ง ทำให้บุคลากรขาดความเข้าใจใน ขั้นตอนการ เลื่อนระดับ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ข้อเสนอแนะ

๑. ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้ครอบคลุม ภาระงาน ที่เพิ่มขึ้น
๒. ประชุมถ่ายทอดความรู้เรื่องการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและแบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้กับ บุคลากร เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินการ
๓. ดำเนินการสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในภารกิจงานที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง
๔. การพัฒนาบุคลากร จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมให้ครอบคลุมทุกตำแหน่ง
๕. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาและทำความเข้าใจ
๖. ควรมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และความพร้อมในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ในกรณีที่มีการ ย้ายบุคลากรหรือไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานผู้ปฏิบัติ - การพัฒนาบุคลากรควรมีการดำเนินการให้หลากหลาย - บุคลากรควรมีความสามารถในการท างานหลายด้านเพื่อสามารถทดแทนในตำแหน่งที่ไม่มี

ผลการวิเคราะห์

ควรมีการวิเคราะห์ กำหนด ตำแหน่งให้ ครอบคลุม เพื่อจะได้ ไม่ต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง บ่อยครั้ง

