



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงแก้ว 042-109823

ที่ 73801/-

วันที่ 30 กันยายน 2565

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

เรียน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงแก้ว

ตามที่งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงแก้ว ได้ดำเนินการจัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล การสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ด้านอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลัง ระยะ 3 ปี ( พ.ศ. 2564 – 2566) เพื่อให้การพัฒนาบุคลากร และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ มีวิธีปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงแก้วได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการฝึกอบรมบุคลากร และเพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรต่อไป นั้น

บัดนี้ การดำเนินการตามนโยบายการบริหารการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ได้เสร็จสิ้นแล้ว ดังนั้น งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงแก้ว จึงขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายฯ ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงแก้ว ทราบ รายละเอียดตามแบบรายงานที่แนบมาพร้อมบันทึกข้อความนี้


จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ).....

(นายณัฐพล ไบลาศน์)

ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล


ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด.....

(ลงชื่อ).....  


(นายนิพนธ์ ศรีหิริง)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....

(ลงชื่อ).....  


(นายปุณณเมธ บุญลือ)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงแก้ว

คำสั่ง นายองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงแก้ว

ทราบ/ประชาสัมพันธ์ในเว็บไซต์หลักของ อบต.

อื่นๆ.....

(ลงชื่อ).....  


(นายพระยุง พิสถาน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงแก้ว

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงแก้ว อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู

1. ด้านการวางแผนและพัฒนา				ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
<p>1.1 จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2564 – 2566) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล</p>	<p><b>วัตถุประสงค์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เพื่อให้ อบต.หนองกุงแก้วมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม และไม่ซ้ำซ้อน</li> <li>- เพื่อให้ อบต.หนองกุงแก้ว มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงแก้ว</li> <li>- เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้</li> <li>อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงแก้ว</li> </ul>	<p><b>ตัวชี้วัด</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- อบต.หนองกุงแก้ว มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปีถูกต้อง ครบถ้วน และ ก.อบต.จังหวัดหนองบัวลำภู มีมติเห็นชอบ พร้อมทั้งประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2564 – 2566)</li> </ul>	<p><b>ผลการดำเนินงาน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2564 – 2566 โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัดหนองบัวลำภู ครั้งที่ 9/2563 เมื่อวันที่ 24 กันยายน 2563 และ อบต.หนองกุงแก้ว ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2563</li> <li>- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีครั้งที่ 1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่มรองรับภารกิจหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน</li> <li>- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีครั้งที่ 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่มรองรับภารกิจหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน</li> </ul>	<p><b>ผลการวิเคราะห์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ควรดำเนินการพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลังในทุกปีงบประมาณ เพื่อการกำหนดตำแหน่งรองรับภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการ</li> </ul>	

--	--	--	--	--	--

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
1.2 จัดทำและดำเนินการตามแผน สรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการทำงานเปลี่ยนแปลง หรือทดแทน อัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	<p>-เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กร มีความต่อเนื่อง และมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรง เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด</p>	<p>-ไม่มีอัตราตำแหน่งว่างในแผน อัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2564 - 2566</p>	<p>1. บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ เป็นพนักงานส่วนตำบล</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา</li> <li>-นักวิชาการตรวจสอบภายใน</li> <li>-จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> </ul> <p>ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงแก้วที่ 291/2565 สั่ง ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2565</p>	<p>-การลดภาวะอัตราตำแหน่งว่างในองค์กรเพื่อป้องกันการดำเนินงานที่ล้นมือ ซึ่งส่งผลกระทบต่อความล่าช้า เสร็จไม่ทันตามกำหนดเวลา ทำให้ขาดประสิทธิภาพ</p>

1.3 แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร	-เพื่อให้การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรเป็นไปด้วยความโปร่งใส และเกิดความยุติธรรม	-คณะกรรมการในการสรรหามีครบถ้วนทุกกระบวนการ และปฏิบัติตามที่ด้วยความโปร่งใส	-ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงแก้วที่ 300/2564 ลว 10 กันยายน 2564	-เพื่อความยุติธรรมและโปร่งใสมควรถูกกำหนดคณะกรรมการการออกข้อสอบและคณะกรรมการสรรหาและคณะกรรมการสรรหาเป็นชุดเดียวกัน
---	---	--	--	---

2. ด้านการพัฒนาบุคลากร				
ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
2.1 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566 และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	- เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในทุกๆตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- อบต.หนองกุงแก้ว มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ถูกต้อง ครบถ้วน และ ก.อบต.จังหวัดหนองบัวลำภู มีมติเห็นชอบพร้อมทั้งประกาศใช้ แผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. 2564 - 2566)	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566 โดยพิจารณาบุคลากร เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ	- เพื่อให้การพัฒนาบุคลากร เกิดประสิทธิภาพ ควรดำเนินการสำรวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรแต่ละตำแหน่งเพื่อได้กระบวนการและวิธีการพัฒนาตรงกับความต้องการ

<p>2.2 การกำหนดเส้นทาง การพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นการออบใน การพัฒนาบุคลากรแต่ละ ตำแหน่ง</p>	<p>-เพื่อให้กระบวนการและวิธีการ พัฒนาเกิดประสิทธิภาพ และตรงกับความต้องการของ บุคลากรแต่ละตำแหน่ง และให้เกิดความต่อเนื่องในการพัฒนา</p>	<p>-บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนามาประยุกต์ใช้ในงานได้</p>	<p>-มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้า ในแผนพัฒนาบุคลากรฯ - นายวรเชษฐ มีทะลา ตำแหน่ง นวก. ตรวจสอบภายใน ปก. -โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เทคนิคการจัดทำแผนและประเมินผลการบริหารความเสี่ยง คำสั่งที่ 301/65 ลว 8 ส.ค. 65 -นายประภาศิต ลัทธิผล ตำแหน่ง นักสังคมสงเคราะห์ ปก. -นายจิตเกษม คำเจริญ ตำแหน่ง จพง. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง. -โครงการพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนออนไลน์ของ อปท. คำสั่งที่ 449/65 ลว 19 ก.ย. 65</p>	<p>-ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการพัฒนาด้วยตนเอง และมีความต่อเนื่องขององค์ความรู้และสามารถที่จะถ่ายทอดความรู้ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้</p>
---	--	---	---	--





<p>2.3 ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามหลักเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ</p>	<p>-เพื่อให้การพัฒนาถูกต้องและตรงตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>-บุคลากรได้รับการพัฒนาและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ตรงกับตำแหน่ง</p>	<p>-หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้าอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน</p>	<p>-จัดให้มีการพัฒนาด้านความรู้ และด้านทักษะในการทำงานไปพร้อมๆกันเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน</p>
<p>2.4 ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร</p>	<p>-เพื่อวัดผลระดับความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร -เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร</p>	<p>-บุคลากรเกิดความผูกพันในการทำงานและมีความผูกพันกันองค์กร</p>	<p>-หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อม การทำงาน บำเหน็จ ความชอบ พร้อมทั้งติดตาม และนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา</p>	<p>-พัฒนาแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความหลากหลายและสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรครบถ้วนทุกตำแหน่ง</p>

### 3. ด้านการดำรงรักษาไว้ และแรงจูงใจ

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
3.1 ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	-เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ -เพื่อสร้างความเตรียมพร้อมให้บุคลากร	-บุคลากรสามารถทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของตนเอง และสามารถเตรียมความพร้อมให้ครบถ้วนสมบูรณ์	-หน่วยงาน มีการจัดทำ KM ประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว	-เสริมสร้างองค์ความรู้จากหลายหลายวิธี และแหล่งความรู้ที่แตกต่างกัน
3.2 ดำเนินการบันทึก แก้ไขปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	-เพื่อให้ข้อมูลบุคลากรครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	-ข้อมูลบุคลากรในระบบ มีความถูกต้อง ครบถ้วน ร้อยละ 100	-หน่วยงาน ดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าวตามระยะเวลาที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดทุกระยะ แล้วเสร็จที่กำหนดไว้ทั้งในส่วนของข้อมูลพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากรทางการศึกษา	-เสริมสร้างความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบโดยส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรมบ่อยครั้ง
3.3 จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	-เพื่อสร้างความเป็นธรรม ความโปร่งใส และสร้างมาตรฐานในการประเมินผลในองค์กร	-กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	-หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานจนถึงคณะกรรมการของผลการปฏิบัติผลการพิจารณาการปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	-การดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผล การปฏิบัติงานให้เป็นไปโดยชอบธรรม
3.4 จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติงานที่ราชการอย่างเป็นธรรม	-เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร -พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	-บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ถูกต้อง ครบถ้วนทุกคน	-พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ 1/2565 ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ราชการ ผ่าน	-จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐาน

เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	เป็นไปตามผลการประเมินและประกาศหลักเกณฑ์			กระบวนการ คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ 1/2565 และรายงานการประชุมดังกล่าว	เดียวกัน
3.5 จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	-เพื่อสร้างความผูกพันองค์กร -เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร	-บุคลากรรู้สึกปลอดภัย มีความสุขในการทำงานและมี ความผูกพันกับองค์กร		-มีการจัดอุปกรณ์พื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน -จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล -จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ	-จัดกิจกรรม/โครงการเพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กร
<b>4. ด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ</b>					
<b>ประเด็นนโยบาย</b>		<b>วัตถุประสงค์</b>	<b>ตัวชี้วัด</b>	<b>ผลการดำเนินงาน</b>	<b>ผลการวิเคราะห์</b>
4.1 แจงให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	-เป็นเครื่องมือกับความประพฤติของข้าราชการ -ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ -ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กร และข้าราชการในทุกระดับ	-จัดทำประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว -มีแนวทางปฏิบัติตามประกาศฯ		-ประชาสัมพันธ์เจ้าหน้าที่ทราบมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	-เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้ในด้านประมวลจริยธรรม
4.2 ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์	-เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงกับตำแหน่งและใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ -เพื่อป้องกันความมอบหมายงานที่ซ้ำซ้อน	-องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว จัดทำคำสั่งแบ่งงาน และมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่แต่ละสำนัก/กอง รับผิดชอบ		-ดำเนินการกำหนดงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการภายใน ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก้ว	-การมอบหมายงานต้องดำเนินการตามกำหนดมาตรฐานของแต่ละตำแหน่ง รวมถึงพิจารณาถึงความสามารถของแต่ละบุคคลประกอบ

แนวทาง ระเบียบ และกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง				
<p><b>ปัญหาและอุปสรรค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เนื่องด้วยในงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีปัญหาด้านการเปลี่ยนแปลงบุคลากร ทำให้บางกิจกรรม/โครงการไม่ได้ดำเนินการตามนโยบาย/แผนพัฒนาบุคลากร</li> </ul> <p><b>ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในสังกัด ศึกษา เรียนรู้ และสื่อสารการทำงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต</li> </ul>				