



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากระเสริม

ที่ ขก๘๐๕๐๑/ 747

วันที่ 29 ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากระเสริม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากระเสริม

ตามที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากระเสริม ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากร
ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ากระเสริม เพื่อให้ข้าราชการพนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่า
กระเสริม ได้เข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา เพิ่มพูนความรู้ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานให้มีทักษะ มี
วิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บัดนี้ การดำเนินการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลท่า
กระเสริม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล และแผนพัฒนา
พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้ดำเนินการแล้วเสร็จในรอบ ๕ เดือนแรก
เพื่อนำผลการรายงานฯ เผยแพร่ข้อมูลให้เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ และสอดคล้องกับการเข้ารับการประเมินคุณธรรม
และความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)
โดย สำนักงาน ป.ป.ช. ดังนั้น สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากระเสริม จึงได้จัดทำรายงานการบริหารและ
พัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากระเสริม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เพื่อให้นายกองค์การ
บริหารส่วนตำบลท่ากระเสริมทราบ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมบันทึกข้อความนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางวิไลภรณ์ โถทอง)

รองปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากระเสริม

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

- เพื่อไม่รบกวนและเสียผลกระทบต่อความสงบเรียบร้อยของราชการ

(นางสาวฉวี ไม้อ้อย)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากระเสริม

(นางวิไลภรณ์ โถทอง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากระเสริม

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากระเสริม

(นายชวลิต มุลทา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากระเสริม

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากระเสริม

(นายประสิทธิ์ คลังกลาง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากระเสริม

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากระเสริม อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๑. การวางแผนกำลังคน</p> <p>๑.๑ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p> <p>ประจำปีงบประมาณ</p> <p>พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p>	<p>๑.๑.๑ เพื่อให้มีโครงสร้างการดำเนินงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน</p> <p>๑.๑.๒ เพื่อให้มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง</p> <p>โครงสร้างส่วนราชการเหมาะสมกับการกิจอำนาจหน้าที่ของ อบต.</p> <p>๑.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงาน อบต. (ก.อบต.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงาน อบต. ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับการกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่</p> <p>๑.๑.๔ เพื่อให้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคคล</p>	<p>๑.๑.๑ ดำเนินการตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ ๑๐๐</p>	<p>๑.๑.๑ จัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p> <p>ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p> <p>ของ อบต. ท่ากระเสริม</p> <p>๑.๑.๒ ขอความเห็นชอบ ก.อบต. ขอนแก่น</p> <p>๑.๑.๓ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p> <p>ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p> <p>ของ อบต. ท่ากระเสริม</p>	<p>๑.๑.๑ ควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p> <p>เสนอต่อคณะกรรมการพนักงานอบต. เป็นประจำทุกปีเพื่อให้ข้อมูลเป็นปัจจุบัน</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
	<p>๑.๑.๕ เพื่อให้สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงาน อบต. ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างและการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานของ อบต. เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี</p> <p>๑.๑.๖ เพื่อให้สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด</p>			

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒. การรับโอน(ย้าย)บุคลากร	๒.๑ เพื่อให้มีอัตรากำลังเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ของ อบต. ทำกระเสริม และเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒.๑ พนักงาน อบต. และพนักงานจ้าง ไม่มีตำแหน่งว่างในกรอบอัตรากำลังการบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐	๒.๑ การรับโอน(ย้าย) พนักงาน อบต. สายงานบริหาร จำนวน ๑ ราย ๒.๒ ประการรับโอน (ย้าย) พนักงาน อบต. มาดำรงตำแหน่งตามสายงานที่ว่าง ๒ ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ ราย และ นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ ราย	๒.๑ เป็นการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งว่าง เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ไม่เกิดความเสียหายต่อทางราชการ/ใช้ระยะเวลาการรับโอนนาน ต้องพิจารณาคูณสมบัติเฉพาะตำแหน่งสำหรับข้าราชการอื่นมาเป็นพนักงานส่วนตำบล ควรให้หน่วยงานภายในองค์กรวิเคราะห์ค่างานและปริมาณงานให้สอดคล้องกับอัตรากำลัง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
๓. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	๓.๑ เพื่อให้เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อบต. ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ๓.๒ เพื่อเป็นการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงาน อบต. ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	๓.๑ ผลการประเมินการปฏิบัติงานเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด	๓.๑ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงาน อบต. ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ๓.๒ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงาน อบต. ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕	๓.๑ ควรจัดทำแบบประเมินให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๔. การพัฒนาบุคลากร</p>	<p>๔.๑ เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งสายงานครบทุกตำแหน่งสายงานอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะภาพ และทักษะการทำงานอย่างเหมาะสม</p> <p>๔.๒ เพื่อเป็นการเสริมสร้างและพัฒนาจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา แก่บุคลากรของอบต. สร้างภูมิคุ้มกันด้านจิตใจ เพื่อให้มีพฤติกรรมในเชิงสร้างสรรค์ มีจิตสำนึกในการกระทำความดี รู้จักการให้การเสียสละ และมุ่งปฏิบัติงานเพื่อให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p> <p>๔.๓ เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาส่งเสริมคุณค่าภูมิปัญญาผู้สูงอายุให้เกิดความรู้สึกรักมีคุณค่าในตนเองต่อผู้อื่น และสังคม</p> <p>๔.๔ เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้เป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการรวมกลุ่มและเกิดกิจกรรมผู้สูงอายุให้มีความต่อเนื่องและยั่งยืน</p>	<p>๔.๑ ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความผิดพลาดลดลง กระบวนการทำงานครบทุกขั้นตอน ไม่มีข้อเรียกร้องด้านพฤติกรรมและการทำงาน</p>	<p>๔.๑ จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและหน่วยงานจัดฝึกอบรมเอง เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน สร้างความสามัคคีในองค์กรในการทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความรู้นอกสถานที่</p>	<p>๔.๑ สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด - ๑๙ ทำให้การส่งบุคลากรเข้ารับอบรมและการจัดฝึกอบรมไม่เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากร และการจัดฝึกอบรม</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๕. การพัฒนาระบบสารสนเทศ	๕.๑ เพื่อช่วยแก้ปัญหาจากการปฏิบัติงานในระบบงานเดิมเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สะดวกมากยิ่งขึ้น	๕.๑ เป็นการบูรณาการเครือข่ายสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกส่วนในองค์กร	<p>๕.๑ องค์กรจัดให้มีเว็บไซต์ เฟสบุ๊ค และไลน์ ไว้สำหรับประชาสัมพันธ์ผลงานการปฏิบัติงานนโยบายผู้บริหาร มาตราการหลักเกณฑ์ การปฏิบัติงานเชื่อมตัวหน่วยงานอื่นในการค้นหาข้อมูล รวมถึงการร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ ถามตอบปัญหา ข้อเสนอจากประชาชน สนองนโยบายรัฐบาล</p> <p>๕.๒ องค์กรมีไลน์กลุ่มเพื่อใช้สำหรับ ประชาสัมพันธ์ข่าวสาร แจ้งเวียนให้ทราบถึงปฏิบัติ และสั่งงาน รวมถึงการรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบ</p> <p>๕.๓ องค์กรจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ด้านเทคโนโลยี ให้กับพนักงาน เจ้าหน้าที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย สามารถใช้ทรัพยากรร่วมกันได้อย่างประหยัด ในระบบเครือข่าย การแชร์เครื่องพิมพ์ เครื่องถ่ายเอกสาร และสามารถส่งพิมพ์งานผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์</p>	<p>๕.๑ เสนอแนะให้มีระบบสารสนเทศแบบ one stop service และระบบการใช้บริการผ่านเว็บไซต์ของ อบต. เพื่อความรวดเร็วในการให้บริการ และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลพร้อมให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Integrity and transparency Assessment : ITA)</p> <p>๕.๒ เป็นรูปแบบการทำงานแบบลดขั้นตอน ประหยัดและเพิ่มความรวดเร็วยิ่งขึ้น แต่ยังมีบุคลากรในสังกัดส่วนน้อยที่ไม่ให้ความร่วมมือด้านเทคโนโลยี</p> <p>๕.๓ ตามาตราการประหยัดพลังงาน การใช้ทรัพยากรร่วมกัน</p>

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

เนื่องจากในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เกิดการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการจัดอบรมให้ความรู้แก่พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในด้านต่างๆ อาจมีบางโครงการหรือบางกิจกรรมที่ไม่ได้ดำเนินการ

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

ลงชื่อ

 ผู้รายงาน

(นางวิไลภรณ์ โททอง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากระเสริม

ลงชื่อ



ผู้ตรวจสอบ

(นายบุญมา พาตินิจ)

รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากระเสริม

ลงชื่อ

 ผู้ตรวจสอบ

(นายชวลิต มุธา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากระเสริม

ลงชื่อ



(นายประสิทธิ์ คลังกลาง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากระเสริม