



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุง สำนักงานปลัด โทร. ๐ ๔๕๘๔ ๓๖๑๓

ที่ อบ ๘๘๓๐๑/..... วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุง

สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุง ได้จัดทำสรุปผลการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

๑. โครงสร้างส่วนราชการ มีจำนวน ๔ ส่วนราชการ ได้แก่
  - ๑.๑ สำนักงานปลัด
  - ๑.๒ กองคลัง
  - ๑.๓ กองช่าง
  - ๑.๔ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๒. จำนวนบุคลากร ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕
  - ๒.๑ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น จำนวน ๑๘ คน
  - ๒.๒ พนักงานจ้าง จำนวน ๑๕ คน

๓. รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการ ดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
<p>๑.นโยบายด้านการวิเคราะห์ อัตรากำลัง</p> <p>-จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลังเพื่อ รองรับภารกิจของหน่วยงาน</p>	<p>๑.ปรับปรุงโครงสร้างและ อัตรากำลังให้เหมาะสม กับภารกิจ</p>	<p>๑.ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในการ วิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อจัดทำกรอบ อัตรากำลังพนักงาน และนำไปสู่การ กำหนดจำนวน ประเภท และระดับ ตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการจัดทำแผน ๒.มีการติดตามประเมินผล และปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่อง</p>	<p>ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังเพื่อกำหนด ตำแหน่งใหม่รองรับภารกิจของหน่วยงาน และ เหมาะสมกับภารกิจ บุคลากรมีความก้าวหน้า ในสายงาน</p>	<p>เป็นการวางแผนล่วงหน้าใน การกำหนดอัตรากำลังให้ สอดคล้องกับปริมาณงาน และรองรับภารกิจงานที่จะ เพิ่มมากขึ้น</p>
<p>๒.นโยบายด้านการสรรหาและ การบรรจุแต่งตั้ง</p>	<p>เพื่อให้การสรรหามีความ เท่าเทียมและประโยชน์ ของทางราชการเป็น สำคัญด้วยกระบวนการที่ ได้มาตรฐาน ยุติธรรม โปร่งใส และเป็นไปตาม ประกาศหลักเกณฑ์ที่ กำหนด</p>	<p>๑.มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธี และหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี กำหนด</p> <p>๒.สรรหาพนักงานตามกรอบระยะเวลา ในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ตาม ระเบียบ ประกาศ มติ ก.อบต.จ. อุบลราชธานี อย่างชัดเจน</p> <p>๓.มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และ แต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง</p> <p>๔.มีแผนและสามารถสรรหา พนักงาน จ้างได้ตามกรอบอัตรากำลัง</p>	<p>องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับงาน</p>	<p>เป็นการวางแผนการสรรหา บุคคลเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งตาม กรอบอัตรากำลังที่ได้ กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p>

<p>๓.นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน</p> <p>-การบริหารผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑.มีการประเมินผลงานที่เที่ยงตรง เป็นธรรม</p> <p>๒.มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และเป็นรูปธรรม</p> <p>๓.ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑.ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติราชการเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง</p> <p>๒.KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือก ทักษะ และสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และเป็นเงื่อนไขในการกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น</p> <p>๓.ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจน และมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ประกอบในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานในแต่ละตำแหน่ง และเป็นการส่งเสริมหรือแรงจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ</p>	<p>มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และเป็นรูปธรรม</p>	
--	--	---	--	--

<p>๔.นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรม</p> <p>-การส่งเสริมจริยธรรมของพนักงาน</p>	<p>๑.เพื่อเป็นการสร้างจิตสำนึกและตระหนักในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่</p> <p>๒.เพื่อเป็นการปลูกจิตสำนึกในการต่อต้านการทุจริตเพื่อสร้างจิตสำนึกและตระหนักในการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม</p>	<p>จัดให้มีการอบรมคุณธรรม และจริยธรรมแก่ผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงเป็นประจำทุกปี</p>	<p>ผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุง เข้าร่วมรับการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม ประจำปี</p>	<p>เป็นการปลูกจิตสำนึกในการต่อต้านการทุจริตเพื่อสร้างจิตสำนึกและตระหนักในการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม</p>
<p>๕.การพัฒนาบุคลากร</p> <p>-การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น</p> <p>-การกำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง</p>	<p>เพื่อให้บุคลากรได้มีความรู้ในการปฏิบัติราชการ ได้รับการพัฒนาสมรรถนะในงานที่รับผิดชอบและมีความรู้ความเข้าใจในงานแต่ละตำแหน่ง</p>	<p>ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความผิดพลาดลดลง ภาระบวกรการทำงานครบทุกขั้นตอนไม่มีข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมและการทำงานของบุคลากร</p>	<p>-มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้ปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>-การวางแผนพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงานความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากร</p>	<p>สถานการณ์การแพร่ระบาดโควิด-๑๙ การส่งบุคลากรเข้าฝึกอบรมไม่เป็นไปตามนโยบาย</p>

## ปัญหา อุปสรรค

นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร จากสถานการณ์การแพร่ระบาดโควิด-๑๙ การส่งบุคลากรเข้าฝึกอบรมไม่เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้

### ข้อเสนอแนะ

๑. สำหรับบุคลากรที่มีความประสงค์จะเข้ารับการอบรม เมื่อสถานการณ์การแพร่ระบาดโควิด-๑๙ คลี่คลายให้รีบดำเนินการเข้าอบรม

๒. ขณะที่รอเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ให้ศึกษาระเบียบ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ชัดเจน หรือสอบถามผู้ที่มีความรู้ เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างถูกต้อง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาดำเนินการต่อไป

(ลงชื่อ) จินตนา เจริญทอง  
(นางสาวจินตนา เจริญทอง)  
นักทรัพยากรบุคคล

- ทราบ

(ลงชื่อ) รัตน์กุล เมืองแสน  
(นางรัตน์กุล เมืองแสน)  
หัวหน้าสำนักงานปลัด

- ทราบ

(ลงชื่อ) เฉลิมพงษ์ เดชคำภู  
(นายเฉลิมพงษ์ เดชคำภู)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุง

- ทราบ

(ลงชื่อ) วิทยา แก้วมุก  
(นายวิทยา แก้วมุก)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุง