



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต. องค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ

ที่ ปช ๗๒๙๐๑/

วันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
รอบ ๖ เดือนแรกของปี (ตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖)

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ ได้มีประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จึงได้มีประกาศกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านวางแผนอัตรากำลัง
๒. ด้านการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
๓. ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๔. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๕. ด้านคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร
๖. ด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ
๗. ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ดังนั้น งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จึงขอรายงานผลการดำเนินการตามประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือนแรกของปี (ตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖) รายละเอียดตามแบบรายงานผลฯ ที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

(นางสุพรรณษา ใจเสี้ยม)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็น หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

(นางสาวพิงพิศ จันทรชุกลิน)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ข้อเสนอแนะ....

ข้อเสนอแนะปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ



(นางสาวพึงพิศ จันทชูกลิ่น)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ

คำสั่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ



(นายอิน หนองพราหม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (รอบ ๒ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

ประเด็นนโยบาย	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. การสรรหา	๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ	ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓) ประกาศ ณ วันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๕ โดยดำเนินการดังนี้ ๑. สำนักปลัด อบต. กำหนดตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ เพิ่ม ๒. กองคลัง กำหนดตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เพิ่ม และปรับลดตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ๓. กองช่าง กำหนดตำแหน่ง วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ เพิ่ม และปรับลดตำแหน่ง นักจัดการงานช่างปฏิบัติการ/ชำนาญการ	อบต.กุยเหนือมีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและการปฏิบัติงาน
	๑.๒ การสรรหาตำแหน่งว่างสายงานผู้ปฏิบัติ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่มีการโอนย้ายหรือลาออกหรือปรับเปลี่ยนตำแหน่ง	สรรหาตำแหน่งว่างสายงานผู้ปฏิบัติตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ มีตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๔ ตำแหน่ง โดยสามารถสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งว่างได้ ๒ ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล และตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาวิธีการรับโอนย้าย	สามารถสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่างได้อย่างทันท่วงที ส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานและไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากรในตำแหน่งอื่น

ประเด็นนโยบาย	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. การสรรหา (ต่อ)	๑.๓ การเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้น	ในรอบ ๒ (วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) มีพนักงานส่วนตำบลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนสามารถเลื่อนระดับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในวาระที่สูงขึ้นได้ จำนวน ๒ ราย ได้แก่ ๑. นายธิปไตย ปริดีเปรม ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน เลื่อนระดับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน ตั้งแต่วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ๒. นางสาววรรณวิศา ฉิมฉลอง ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน เลื่อนระดับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน ตั้งแต่วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕	-พนักงานส่วนตำบลผู้รับการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้รับขวัญและกำลังใจในการทำงาน
๒. การพัฒนา	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	มีแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยในรอบที่ ๒ (วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) มีการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน ดังนี้ ๑. นางสาวศุภนิดา สีวัง ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ หลักสูตร ฝึกปฏิบัติ การตรวจฎีกา เทคนิคการตรวจสอบ ตามขั้นตอนการตรวจสอบของหน่วยตรวจสอบภายในฯ ระหว่างวันที่ ๙ – ๑๑ กันยายน ๒๕๖๕	พนักงานส่วนตำบลเข้ารับการพัฒนาคิดเป็นร้อยละ ๕๐ เห็นควรมอบหมายให้พนักงานส่วนตำบลเข้ารับการพัฒนาลดอย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อคนต่อปี

ประเด็นนโยบาย	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒. การพัฒนา (ต่อ)		๒. นางสาวพื้งพิศ จันทรชุกลิน ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด อบต. หลักสูตร เพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานตาม พ.ร.บ.ด้านบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่นและระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ ระหว่างวันที่ ๑ - ๓ กันยายน ๒๕๖๕ ๓. นางสาววรรณวิศา ฉิมฉลอง ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน หลักสูตร เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระหว่างวันที่ ๑๖ พฤษภาคม - ๓ มิถุนายน ๒๕๖๕ ๔. นางอาภรณ์ สังข์ศิริ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง ๕. ว่าที่ร้อยตรีหญิง เพ็ญ พุ่มแจ้ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ๖. นางสาววัลวิภา ชูแก้ว ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ ๗. นางสาวชญาภา พุกมา ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ ๘. นางสาวนิภาพรรณ ผิวอ่อน ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ หลักสูตร ฝึกปฏิบัติการวิเคราะห์ความเสี่ยง การควบคุมภายในและการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง เพื่อให้พ้นความรับจาก พ.ร.บ.วินัยฯ ระหว่างวันที่ ๒ - ๔ กันยายน ๒๕๖๕	

ประเด็นนโยบาย	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒. การพัฒนา (ต่อ)		๙. นางสาวอารียา สีทอง ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน หลักสูตร แนวทางปฏิบัติในการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ ระหว่างวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๕	
	๒.๒ การประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่น ตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ครั้งที่ ๒) มีการนำเสนอสมรรถนะการปฏิบัติงานมาเป็นองค์ประกอบในการประเมินและแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบ เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้และพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน	มีการนำเสนอสมรรถนะในการปฏิบัติงานมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานและให้ผู้รับการประเมินได้รับทราบถึงระดับสมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน
๓. ด้านการธำรง รักษาไว้ และแรงจูงใจ	๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ	จัดทำคู่มือความก้าวหน้าและเส้นทางความก้าวหน้าของแต่ละบุคคลและประชาสัมพันธ์ให้ทราบ	พนักงานส่วนตำบลได้รับทราบแนวทางการความก้าวหน้าและสามารถวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งที่ปฏิบัติ
	๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	ดำเนินการบันทึก ปรับปรุง แก้ไข ข้อมูลในระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติแห่ง ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	สามารถนำข้อมูลไปใช้ประกอบการพิจารณาได้อย่างทันทั่วทั้งที่
	๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	-ในรอบการประเมินประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และไม่มีการร้องเรียนเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน	บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน

ประเด็นนโยบาย	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะอื่น ๆ
๓. ด้านการธำรง รักษาไว้ และแรงจูงใจ	๓.๔ การพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประปิงประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒ มีการแต่งตั้ง คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นฯ และมีการ ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด สามารถ ตรวจสอบได้และไม่มีการร้องเรียนจากบุคลากร	บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจที่ดีในการ ปฏิบัติงาน
	๓.๕ การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	-มีการจัดทำประกาศฯ เรื่อง นโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพ แวดล้อมในการทำงานและ แผนดำเนินการฯ -การจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน ให้สอดคล้องกับ สถานการณ์ปัจจุบัน -การจัดกิจกรรม/โครงการ Big Cleaning Dayจำนวน ๒ ครั้ง	บุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี ส่งผลให้ เกิดคุณภาพการทำงานที่ดี ทำให้องค์กร สามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่ วางไว้ได้
๔. ด้าน คุณ ธรรม จริยธรรมและวินัย	๔.๑ การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับว่า ด้วยจรรยาข้าราชการ	-มีการจัดทำประกาศองค์การบริหารส่วนตำบล กุยเหนือ เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทุกคนทราบและยึดถือ เป็นแนวทางปฏิบัติ	บุคลากรมีแนวทางปฏิบัติให้เป็นไปตาม ประกาศประมวลจริยธรรมที่กำหนด ไม่ มีการร้องเรียนการ ปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่

ตารางสรุปสถิติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านการสรรหา

๑.๑ การกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ ๓)

ส่วนราชการ	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม	ปรับลดตำแหน่ง	หมายเหตุ
สำนักปลัด อบต.	๑ อัตรา	-	
กองคลัง	๑ อัตรา	๑ อัตรา	
กองช่าง	๑ อัตรา	๑ อัตรา	
กองสวัสดิการสังคม	-	-	

๑.๒ การโอนย้าย

ส่วนราชการ	รับโอน (ย้าย)	ให้โอน (ย้าย)	หมายเหตุ
สำนักปลัด อบต.	๒ อัตรา	-	
กองคลัง	-	-	
กองช่าง	-	-	
กองสวัสดิการสังคม	-	-	

๑.๓ การเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้น

ส่วนราชการ	จำนวน	หมายเหตุ
สำนักปลัด อบต.	-	
กองคลัง	๑ อัตรา	
กองช่าง	๑ อัตรา	
กองสวัสดิการสังคม	-	

๒. ด้านการพัฒนา

๒.๑ การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม

ส่วนราชการ	จำนวน	หมายเหตุ
สำนักปลัด อบต.	๓ อัตรา	
กองคลัง	๔ อัตรา	
กองช่าง	- อัตรา	
กองสวัสดิการสังคม	๑ อัตรา	
หน่วยตรวจสอบภายใน	๑ อัตรา	

๒.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ส่วนราชการ	จำนวน	หมายเหตุ
สำนักปลัด อบต.	๑๒ อัตรา	
กองคลัง	๘ อัตรา	
กองช่าง	๖ อัตรา	
กองสวัสดิการสังคม	๓ อัตรา	
หน่วยตรวจสอบภายใน	๑ อัตรา	

ปัญหาและอุปสรรค จากการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ สามารถจัดทำกิจกรรม/โครงการเพื่อให้สอดคล้องกับตามนโยบายดังกล่าวได้ อาจจะมีเพียงกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ที่ยังไม่สามารถส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมได้ครบทุกตำแหน่ง

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข องค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ หาแนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าวข้างต้น โดยการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองโดยวิธีการอื่น เช่น การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านทางออนไลน์ เป็นต้น



ผู้รายงาน

(นางสุพรรณษา ใจเสงี่ยม)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ