



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานกาารเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงเขา โทร 075-377581

ที่ นศ 72601 วันที่ 4 พฤศจิกายน 2565

เรื่อง สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.2565

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงเขา

เรื่องเดิม

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงเขา ได้จัดทำนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564- 2566 และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ.2565 ขึ้น โดยให้ครอบคลุมด้านการปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน และการบริหารอัตรากำลัง ด้านการพัฒนากุคลากร ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ ด้านสวัสดิการ และด้านการบริหาร เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงเขา เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดี และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผลักดันวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กรประสบความสำเร็จ และได้ประกาศให้ทราบโดยทั่วกันไปแล้วนั้น

ข้อเท็จจริง

บัดนี้ ได้สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 แล้ว จึงขอสรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ในด้านอัตรากำลัง การแต่งตั้ง/โยกย้าย การฝึกอบรม/การพัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบและพิจารณา แก้ไขเปลี่ยนแปลงปรับปรุงให้ครอบคลุม และครบทุกด้าน รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

ปัญหาและอุปสรรค

ข้อพิจารณาและเสนอแนะ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุมัติ

(นางจารุวรรณ เชิตศิริกาญจน์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด.....

(นางมณฑิรา กุณาคำ)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นรองปลัด อบต.กำแพงเขา



(นายบัณฑิตย์ ฐานมาศ)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็น ปลัด อบต.กำแพงเขา



(นางสาวสุจิตรา เทพเมือง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงเขา

ความเห็นนายก อบต.กำแพงเขา.....



(นายจรวย จิตต์ชิน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงเขา

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565

องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงเขา อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
1.ด้านการสรรหา	1.1จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	-ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดปรับปรุงตำแหน่งใหม่ จำนวน 1 ตำแหน่ง คือ ผช.นวก.จัดเก็บรายได้ ตามประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2564-2566) แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ 3	-เป็นการวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณปัจจุบัน เพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน
	1.2 จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก	1.ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างที่ว่าง พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงาน สังกัดสำนักปลัด	-เป็นการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งว่าง เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ไม่เกิดความเสียหายต่อราชการ/การสรรหาต้องพิจารณาผู้มีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่ง จึงมีผู้สมัครน้อยราย
	1.3 วางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของสายงาน มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานทุกหน่วยงานในองค์กร	1. ดำเนินการรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบลที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ในตำแหน่ง นวก.สาธารณสุข, ผอ.คลัง และ นายช่างโยธา 2.ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล จำนวน 1 ราย ตำแหน่ง เจ้าพนักงานประปา	-เป็นการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งว่าง เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง/ใช้เวลาในการรับโอนนาน ไม่มีนโยบายขอใช้บัญชี บุคคลที่จะโอน(ย้าย)มา มีเหตุผลความจำเป็นหลายประการที่ใช้ประกอบในการตัดสินใจ

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565
องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงเขา อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
2.ด้านการพัฒนา	2.1 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯให้สอดคล้องตามความจำเป็น	-ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ.2564-2566 และแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.2565 โดยพิจารณาบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ	-สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคโควิด -19 ทำให้การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมไม่เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากร
	2.2 กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	-มีการวางแผนพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้า ในแผนพัฒนาบุคลากร	-งบประมาณที่ตั้งไว้ไม่เพียงพอในการส่งให้บุคลากรเข้าอบรม
	2.3 สร้างการความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning เว็บไซต์ เฟสบุค และไลน์	-ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ได้เรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-learning ทาง เว็บไซต์ เฟสบุค และไลน์ ในการสนับสนุนการทำงาน	-เสนอแนะให้มีระบบสารสนเทศแบบ one stop service และระบบการใช้บริการผ่านเว็บไซต์ อบรม./บุคลากรยังขาดนิสัยการเรียนรู้ด้วยตนเอง

	2.4 ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	-หน่วยงาน มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากรสวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จ ความชอบพร้อมทั้ง ติดตาม และนำผล ความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลมาพัฒนา และจัดให้มีขั้นพื้นฐานของพนักงาน	ผลการประเมินสามารถนำมาประกอบการพัฒนาบุคลากร ติดตาม และนำผลความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลมาพัฒนา และจัดให้สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานขั้นพื้นฐานของพนักงาน/ขาดงบประมาณที่จะมาพัฒนาหรือจัดให้มีตามความต้องการของบุคลากร
--	---	--	---

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565

องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงเขา อำเภอมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
3.ด้านการธำรง รักษาไว้ และแรงจูงใจ	3.1 ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ	-หน่วยงาน มีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาด้งกล่าว	-บุคลากรได้รับการเลื่อน โอน ย้าย เพื่อให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังและความก้าวหน้าในสายงาน/ทำให้องค์กรขาดบุคลากร งานอาจไม่เป็นไปตามแผนงานในช่วงระยะเวลาที่ตำแหน่งว่าง
	3.2 ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูล	-หน่วยงาน ดำเนินการปรับปรุงระบบด้งกล่าว ตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครอง	-สามารถค้นหาข้อมูลในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติสามารถนำมาใช้

	<p>บุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</p>	<p>ท้องถิ่น กำหนดทุกระยะ แล้วเสร็จที่กำหนดไว้</p>	<p>ประโยชน์ได้อย่างรวดเร็ว/ระบบฯ ยังไม่เสถียร การบันทึกข้อมูลจึงไม่เป็นปัจจุบัน</p>
	<p>3.3 จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>-หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้จัก และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>-นำประกาศหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน ประกาศวันลา มาใช้ในการเลื่อนฯ ทุกครั้ง/พนักงานจ้างบาง คนยังไม่เข้าใจในหลักเกณฑ์ กระบวนการประเมิน เห็นสมควรจัดให้มีการอบรมในปีต่อไป</p>
	<p>3.4 จัดให้มีการพิจารณาตีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>-พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ 1-2/2565 ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการ คกก.พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ 1-2/2565 ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน และรายงานการประชุมดังกล่าว</p>	<p>-เป็นการประเมินผลอย่างเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา และคณะกรรมการกลั่นกรอง เนื่องจากพิจารณาจากเอกสารผลงานการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติจริง และพิจารณาในรูปคณะกรรมการ นำผลการปฏิบัติงาน การขาด ลา มาสาย และความประพฤติผิดวินัย มาพิจารณาร่วม</p>
	<p>3.5 ดำเนินการการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน</p>	<p>-โครงการเชิดชูเกียรติพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงเขา</p>	<p>-เป็นโครงการที่ดี สร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับใบประกาศ และกระตุ้นให้บุคลากรในสังกัดพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น</p>

		ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น ประจำปี 2565	
	3.6 จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	-โครงการสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน -มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน -จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล -จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ	-บุคลากรให้ความร่วมมือ มีกิจกรรมร่วมกัน เกิดความสามัคคี ส่งผลให้องค์กรน่าอยู่ปลอดภัย/ ควรเพิ่มสวัสดิการให้กับพนักงาน เช่น สถานที่จอดรถที่ปลอดภัย

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565

องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงเขา อำเภอมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
4.ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ	4.1แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น	-ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น	-เป็นการวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณปัจจุบัน

	<p>และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบล กำแพงเขา ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น</p>	<p>และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบล กำแพงเขา ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น</p>	<p>เพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงาน และการ พิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับ ส่วนราชการในปัจจุบัน</p>
	<p>4.2 ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือก ปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ถือ ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบและกฎหมายหมายที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>-ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบให้พนักงานส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ว่าง -ดำเนินการแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนผู้ อำนวยการกองและหัวหน้าส่วนราชการที่ เรียกชื่ออย่างอื่น -ดำเนินการแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทน ปลัด อบต. -ดำเนินการปรับปรุงกระบวนการงานบางงาน</p>	<p>-เป็นการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งว่าง เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ไม่เกิดความเสียหายต่อราชการ/การ สรรหาต้องพิจารณาผู้มีคุณสมบัติตรงตาม ตำแหน่ง จึงมีผู้สมัครน้อยราย</p>
	<p>4.3 ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตาม แผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริตประจำ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565</p>	<p>-มีการดำเนินการตามแผน โดยสรุป รายงานผลการดำเนินการแผนการส่งเสริม วินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกัน การทุจริต คอรัปชั่น</p>	<p>-เป็นการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งว่าง เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง เนื่อง/ใช้เวลาในการรับโอนนาน ต้อง พิจารณาคูณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง และ ประสบการณ์</p>

