



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม

ที่

วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม

ตามที่ งานบริหารงานบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รongรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ นั้น

งานบริหารงานบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม ได้ดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เรียบร้อยแล้ว ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ลงชื่อ

(นางสาวอริสรา จินดามัง)

นักทรัพยากรบุคคล

ลงชื่อ

(นายสุรพล วัฒนกุลวิวัฒน์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม

(ลงชื่อ).....

(นางพิมพ์พรณี มีสุดเพียร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม

รายงานผลการดำเนินงาน

ลำดับ	ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑	การวางแผนอัตรากำลังคน -จัดทำคำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี -เก็บสถิติปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการแต่ละตำแหน่งเพื่อใช้ในการคำนวณอัตรากำลังคน -จัดทำรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดอัตรากำลังคนให้ตรงกับที่ต้องการ -ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อขอความเห็นชอบ -ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี -รายงานการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	-เพื่อวางแผนอัตรากำลังคน ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ตรงตามความต้องการ -เพื่อให้ได้อัตรากำลังคนตามปริมาณงานที่คำนวณ	-จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้อย่างถูกต้อง และประกาศใช้ได้ทันเวลา	-จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ สำเร็จทันเวลา -ได้อัตรากำลังคนตามปริมาณงานที่กำหนด	มีการเก็บสถิติปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการเพื่อใช้ในการคำนวณอัตรากำลังคนที่ต้องการในแต่ละส่วนราชการ ทำให้ได้กรอบอัตรากำลังที่ถูกต้องเหมาะสม

รายงานผลการดำเนินงาน

ลำดับ	ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒	การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การสรรหา การคัดเลือก -มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานส่วนตำบล -คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนตำบล (กสช.) ได้ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ร้องขอให้ดำเนินการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่องการขึ้นบัญชีและการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๒ -การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)	เพื่อบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนดไว้	การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลครบถ้วนตามกรอบอัตรากำลัง	-การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลเป็นไปด้วยความถูกต้องตามขั้นตอน -ได้อัตรากำลังตามกรอบอัตรากำลัง	-การบรรจุและแต่งตั้งเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ข้อเสนอแนะ -ควรเพิ่มอัตราที่มาบรรจุเพื่อให้เพียงพอต่ออัตรากำลังที่วางไว้ไม่ควรมีอัตราว่าง

รายงานผลการดำเนินงาน

ลำดับ	ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓	การประเมินผลการปฏิบัติงาน -การดำเนินงานตาม มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม -การดำเนินงานตาม หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน -ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ประจำปี ๒๕๖๓	-เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล -เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล	ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลทุกราย ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ อยู่ในระดับ ดีมาก	-การจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในส่วนของ ส่วนที่ ๕ การพัฒนาการปฏิบัติราชการ ควรให้มีการใส่รายการที่อยากพัฒนาให้เพิ่มมากขึ้น

รายงานผลการดำเนินงาน

ลำดับ	ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔	การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย -ตามกำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (หมวด ๖ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการและการเลื่อนขั้นเงินเดือน) (หมวด ๗ วินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย) (หมวด ๘ การอุทธรณ์) (หมวด ๙ การร้องทุกข์) -จัดทำประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง -จัดทำโครงการรณรงค์ ส่งเสริมจริยธรรมและจรรยาบรรณของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม ประจำปี 2563 -ดำเนินงานตามโครงการ -รายงานผลการดำเนินงานตามโครงการ	-เพื่อรณรงค์ ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้เห็นถึงความสำคัญและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม -เพื่อสร้างและปลูกฝังจิตสำนึกให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตระหนักถึงความสำคัญในหน้าที่และมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ -เพื่อพัฒนาความสามารถเชิงสมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณของพนักงานส่วนตำบล	-พนักงานส่วนตำบลมาปฏิบัติราชการตรงเวลา -พนักงานส่วนตำบลยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม	-พนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง ประพฤติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมและคุณธรรม -พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ ประชาชน ชุมชน และประเทศชาติ -ประชาชนมีความศรัทธาเชื่อมั่นและยอมรับในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	-พนักงานส่วนตำบลปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง และดำเนินงานตามโครงการรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรมและจรรยาบรรณของพนักงานส่วนตำบล มีการดำเนินงานตามโครงการและรายงานผลการดำเนินงาน

รายงานผลการดำเนินงาน

ลำดับ	ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๕	การสรรหาคนดีคนเก่ง -การพิจารณาจากผลงานและความ รับผิดชอบที่ผ่านมา -เปรียบเทียบความสำเร็จ/ล้มเหลวที่ ผ่านมา	-เพื่อคัดเลือกบุคคลให้ เหมาะสมกับงาน -เพื่อให้ปฏิบัติงานตาม ภารกิจของหน่วยงาน	ระดับความสำเร็จของงาน	-การคัดเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับ งาน	-การพิจารณาสรรหาคนดีคนเก่ง พิจารณาจากผลงานและความ รับผิดชอบที่ผ่านมา มีการ เปรียบเทียบความสำเร็จหรือ ล้มเหลวของงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อพิจารณาเลือกคนดีคนเก่งเพื่อ ปฏิบัติงานตามภารกิจที่เหมาะสม

รายงานผลการดำเนินงาน

ลำดับ	ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๖	การพัฒนาบุคลากร -โครงการอบรมสัมมนาผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง ทั้งที่หน่วยงานดำเนินการเอง หรือเข้ารับการหน่วยงานกับหน่วยงานภายนอก -การเผยแพร่องค์ความรู้ในองค์กร -การจัดเก็บรวบรวมความรู้ในองค์กร -การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	-เพื่อให้มีการจัดอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาความรู้ ทักษะ อย่างสม่ำเสมอ -เพื่อให้มีการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย -เพื่อให้มีการเก็บรวบรวมองค์ความรู้ให้เป็นระบบและหมวดหมู่ -เพื่อให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	-พนักงานส่วนท้องถิ่น เข้ารับการอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตร	-มีการจัดอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาความรู้ ทักษะ อย่างสม่ำเสมอครบทุกสายงาน -มีการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วยโดยการรายงานผลการอบรมและรายงานในที่ประชุมของหน่วยงาน -มีการเก็บรวบรวมองค์ความรู้ให้เป็นระบบและหมวดหมู่เป็นระเบียบง่ายต่อการค้นหา -มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	-มีการส่งพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่นครบทุกตำแหน่งอย่างน้อย ๑ หลักสูตร -มีการรายงานผลหลังการฝึกอบรมเสนอต่อผู้บริหาร ข้อเสนอแนะ -จัดให้มีการฝึกอบรมในหน่วยงานให้เพิ่มมากขึ้น

รายงานผลการดำเนินงาน

ลำดับ	ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๗	การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ -จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ -จัดทำบันทึกประชาสัมพันธ์แจ้งพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกท่านทราบ	-เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน -เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน	จำนวนบุคลากรที่มี ความก้าวหน้าไปในตำแหน่ง ที่สูงขึ้น	-พนักงานส่วนท้องถิ่นเกิดแรงจูงใจ ในการทำงาน ทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุด ต่อทางราชการและประชาชน	-มีการจัดทำแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ที่ชัดเจนทำให้บุคลากรเกิด แรงจูงใจในการทำงาน เพราะ บุคลากรจะรู้ถึงแนวทาง ความก้าวหน้าของตนเองในองค์กร ได้ สิ่งเหล่านี้จะช่วยสร้างขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากร จะทำให้บุคลากรขยัน และตั้งใจปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อให้ ตนเองเจริญก้าวหน้าตามตำแหน่ง งาน/สายงานได้อย่างเหมาะสม

รายงานผลการดำเนินงาน

ลำดับ	ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๘	การพัฒนาคุณภาพชีวิต -โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต -แผนงานสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการ -โครงการส่งเสริมสนับสนุนเพื่อดำเนินการตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง -การทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน	-เพื่อให้พนักงานนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในการทำงานและในชีวิตประจำวัน -เพื่อจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน -เพื่อให้ส่วนราชการมีระบบกลไก และวิธีดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐาน	-จำนวนสวัสดิการที่พนักงานส่วนตำบลได้รับนอกเหนือจากสิ่งที่กฎหมายกำหนด -ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการ	-พนักงานมีการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในการทำงานและในชีวิตประจำวัน -พนักงานมีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน -มีการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน	-มีการจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต การส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง -การดำเนินงานตามแผนการสร้างความสุขและแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานทั้งในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในสายงาน การทำงานเป็นทีม จัดสวัสดิการต่างๆ เช่น อวยพรวันเกิด รับขวัญบุตร ทานข้าวกลางวันร่วมกัน