



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลปากอ้อม

ที่ ชร ๗๖๒๑ / ๖๑๓ วันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลปากอ้อม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลปากอ้อม ได้ประกาศนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลปากอ้อม ได้ตระหนักถึงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับเจตนารมณ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี จึงได้กำหนด นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งองค์กร และเป็นการพัฒนาบุคลากร และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ มีวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนา ฝึกอบรมบุคลากร และเพื่อดำรงบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้คงอยู่คู่องค์กรต่อไป นั้น

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด จึงขอรายงานการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายบันทึกข้อนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายวิษณุ รั้วพุดธุม)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

.....  
.....

(นางจิตาภรณ์ สงคำ)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปากอ้อม

.....  
.....

(ลงชื่อ).....

(นางสุคนธ์ทิพย์ พงศ์ชนานันท์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปากอ้อม

/ความเห็น...

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปากอ่ำ

.....  
.....



(ลงชื่อ).....

(นายจันทน์ วรรณราช)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปากอ่ำ

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลปากอ่ำ

.....  
.....



(ลงชื่อ).....

(นายสุริยัน ต้อยศ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปากอ่ำ

รายงานผลการดำเนินงาน

ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าก่อคำ

อำเภอแม่ลาว จังหวัดเชียงราย

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๖๕
๑. ด้านการสรรหา	๑.๑ การแต่งตั้งข้าราชการ หรือประกาศ รับโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรง ตำแหน่ง ที่ว่างหรือเปลี่ยนสายงาน	๑ รับโอนพนักงานส่วนตำบล ราย นางอรัญญา บึงเงิน ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ๒ รับโอนพนักงานส่วนตำบล ราย นางสาวพัชรินทร์ ใจดี ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๓ รับโอนพนักงานส่วนตำบล ราย นายประจักษ์ สีบุญณะ ตำแหน่ง นายช่างโยธา

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๒. ด้านการพัฒนา	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น  ๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนา บุคลากรแต่ละตำแหน่ง  ๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้ที่อยู่ในระบบงาน E-learning	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาความรู้ตามสายงาน ตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖  - มีการวางแผนการพิจารณาบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ตามสายงาน ในแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี  - ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-learning ในวิชา ความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง
๓. ด้านการวิจัย	๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางการดำเนินงานในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ  ๓.๒ ดำเนินการบันทึกแก้ไข ปรับปรุงข้อมูล บุคลากรในระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	- หน่วยงานมีการจัดทำคู่มือประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ พร้อมให้คำปรึกษาคัดง่าว่า  - หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ของบุคลากร ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนา บุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมติดตามและนำผลความพึงพอใจ ของพนักงานพัฒนา และจัดให้ชุมชนพื้นฐานของพนักงาน
๓. ด้านการวิจัย	๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางการดำเนินงานในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ  ๓.๒ ดำเนินการบันทึกแก้ไข ปรับปรุงข้อมูล บุคลากรในระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	- หน่วยงานมีการจัดทำคู่มือประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ พร้อมให้คำปรึกษาคัดง่าว่า  - หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ของบุคลากร ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนา บุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมติดตามและนำผลความพึงพอใจ ของพนักงานพัฒนา และจัดให้ชุมชนพื้นฐานของพนักงาน

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
	<p>๓.๓ จัดใหม่กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- หน่วยงานมีการประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง และถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ ดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณา ผลการปฏิบัติงาน ในความรูู้ ทักพะยะ และสมรรถนะ ทุกคนอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์</li> </ul>
	<p>๓.๔ จัดใหม่การพิจารณาความดี ความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ และครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ ให้เป็นไปตามผลการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ผ่านกระบวนการ คณะกรรมการกลั่นกรองการปฏิบัติงาน และคณะกรรมการ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ และครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ ตามคำสั่งเลื่อนขั้น เงินเดือนและรายงานการประเมินตนเอง</li> <li>- มีการประกาศยกย่องชมเชยพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานระดับดีเด่น</li> </ul>
	<p>๓.๕ จัดใหม่การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่แก่ บุคลากรในด้าน สภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วม ในการทำงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการจัดอุปกรณ์พื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน</li> <li>- จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล หน้ากากอนามัย เจลแอลกอฮอล์ล้างมือ ให้บริการบุคลากรในหน่วยงานและประชาชนที่มาติดต่อราชการ</li> <li>- จัดทำกิจกรรม ๕ ส. เพื่อสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน</li> <li>- ดำเนินการประสานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปมอญ เพื่อตรวจ ATK และฉีดวัคซีนให้กับบุคลากรใน อบต. ป่าก้อดำ</li> </ul>
<p>๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัย ข้าราชการ</p>	<p>๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวล จริยธรรมข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น และ ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลป่าก้อดำ ว่า ด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ทราบประมวลจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลป่าก้อดำ ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</li> </ul>

ประเภทนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานรับผิดชอบ
	<p>๕๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานตามหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา อย่างเป็นระบบ โดยผู้บังคับบัญชาปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ปฏิบัติ และดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๕๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการ เสริมสร้างมาตรฐานวินัยต่อจรรยาบรรณและ ป้องกันการทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕</p>	<p>- มีการดำเนินการตามแผน โดยสรุปรายงานผลการดำเนินการส่งเสริมวินัย จรรยาบรรณและ การป้องกันการทุจริต ต่อรัฐชั้น</p> <p>๕๒ ๕๓ ๕๔ ๕๕ ๕๖ ๕๗ ๕๘ ๕๙ ๖๐ ๖๑ ๖๒ ๖๓ ๖๔ ๖๕ ๖๖ ๖๗ ๖๘ ๖๙ ๗๐ ๗๑ ๗๒ ๗๓ ๗๔ ๗๕ ๗๖ ๗๗ ๗๘ ๗๙ ๘๐ ๘๑ ๘๒ ๘๓ ๘๔ ๘๕ ๘๖ ๘๗ ๘๘ ๘๙ ๙๐ ๙๑ ๙๒ ๙๓ ๙๔ ๙๕ ๙๖ ๙๗ ๙๘ ๙๙ ๑๐๐</p>

## ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

### ๑. ปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนาบุคลากร

๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลปากอ้อมดำเนินการพัฒนาบุคลากรยังไม่ทั่วถึง ไม่ต่อเนื่อง ยังขาดการส่งเสริม สนับสนุนความต้องการหรือความคาดหวังของบุคลากรที่จะกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๑.๒ การกำหนดเนื้อหาวิชา และวิธีการพัฒนา ไม่ตรงกับตำแหน่งและหน้าที่ที่รับผิดชอบ ทำให้การพัฒนาไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติ

๑.๓ งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรยังไม่เพียงพอที่จะใช้พัฒนาบุคลากรได้ครบทุกสายงาน

### ๒. ปัญหาและอุปสรรคด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

๒.๑ การโอนย้ายตำแหน่งของบุคลากร ที่ทำให้บุคลากรที่มีการโยกย้ายต้องมีการปรับตัวใหม่ เพื่อที่จะให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร

๒.๒ องค์กรมีการวางแผนงานและการทำงานที่กระชั้นชิดทำให้เกิดความไม่เป็นระบบขึ้นในองค์กร ซึ่งจาก ปัญหาเหล่านี้ ทำให้บุคลากรทำงานไม่ทันเวลาตามแผนงานที่วางไว้

## ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

### ๑. ด้านการพัฒนาบุคลากร

๑.๑ ควรมีการดำเนินการตามกระบวนการ วิธีการและแนวทางตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กร อย่างเป็นรูปธรรม และชัดเจนขึ้น

๑.๒ ในกระบวนการดำเนินการควรให้บุคลากรผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ ใน ลักษณะของการร่วมคิด ร่วมทำ เป็นการรวมพลังของทุกภาคส่วน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรของ องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

๑.๓ ดำเนินการสำรวจหาความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร นอกจากการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน องค์กรซึ่งได้แก่ ภารกิจ นโยบาย มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ชัดความสามารถของบุคลากรในด้านต่างๆ แล้ว ควรต้องมี การวิเคราะห์ในประเด็นอื่นๆ ที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนาในระบบราชการ เช่น ชีวิตการทำงานในยุคดิจิทัล ระบบ เศรษฐกิจ การเมือง สังคมผู้สูงอายุ และความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล

๑.๔ กำหนดรูปแบบการพัฒนาให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานและการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน ซึ่งหมายถึง การปรับเปลี่ยนจากระบบการศึกษามาเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์และการฝึกอบรม

๑.๕ กำหนดรูปแบบวิธีการและกระบวนการในการพัฒนาที่เหมาะสมให้กับบุคลากรแต่ละคน เพราะการ เรียนรู้ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นพร้อมเรื่องเดียวกัน ด้วยวิธีเหมือนกัน

### ๒. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ การพัฒนาระบบงานโดยการกำหนดนโยบายและระบบการจัดการด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพคล่องตัว และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพ

๒.๒ สร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร ให้เป็น "องค์กรแห่งความสุข"

๒.๓ การทำให้การประเมินผลงานเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน เพื่อที่จะสามารถพัฒนาให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และสามารถนำ ผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อการพัฒนา บุคลากรได้ ผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากรต้องมีผลการปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์ของงานสูงขึ้น ซึ่งแสดงว่า บุคลากรมี ความรู้ ความสามารถ มีทักษะ สมรรถนะพร้อมต่อการปฏิบัติงาน