



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่/สำนักปลัดฯ/องค์การบริหารส่วนตำบล... โทร. ๐๔๔-๐๐๐๔๕๐, ๐๔๔-๐๐๐๔๕๒
ที่ นม ๘๘๙๐๑/..... วันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๕
เรื่อง รายงานการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบล/ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล/หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ด้วยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๖๗ เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์การมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สุด เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้

- ๑) ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๒) ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- ๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๔) ด้านการบริหาร
- ๕) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

และแนวทางประกอบการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในปีงบประมาณถัดไป จึงได้จัดทำแบบสรุปการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๗ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

(ลงชื่อ)

(นายกิตติศักดิ์ แทนสรน้อย)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบล

- เพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ)

(นางกฤติกา ไชยชวคุปต์)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- เห็นควรดำเนินการตามที่เสนอ

(ลงชื่อ)

(นางศิริพร ฉ่อยกลาง)

ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- เห็นชอบดำเนินการ

(ลงชื่อ)

(นายเชาว์ ไม้สูงเนิน)

นายกองค้การบริหารส่วนตำบล

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร
รายงานการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

การสรุปผลการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตุม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สุด เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น รายละเอียดการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๗ ดังนี้

๑. ระยะเวลากิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร (จำแนกตามหลักสูตร)
 - ร้อยละจำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร ๒๕๖๕ คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๐๐
๒. ร้อยละจำนวนสมาชิกสภาท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาความรู้ คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๕๐
๓. จำนวนข้าราชการที่ได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรตามสายงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๐๐

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัด
๑. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลทั้งระบบ (สรรหา พัฒนา และรักษา) กลยุทธ์ที่ ๑.๑ พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลทั้งระบบให้ยุติธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้ กลยุทธ์ที่ ๑.๒ ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ กลยุทธ์ที่ ๑.๓ พัฒนาระบบการรักษาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล	๑. เรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากร ไม่เกินร้อยละ ๑ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด ๒. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรม ๓. กิจกรรมการส่งเสริมยกย่องบุคลากร	๑. ไม่มี เรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของ ๒. บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๘๐.๐๐ ๓. มีกิจกรรมการส่งเสริมยกย่องบุคลากร ประกาศผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับผู้มีผลการปฏิบัติงาน ระดับดีเด่น
๒. การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ) กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ เพื่อนำไปสู่ความเป็นมืออาชีพ กลยุทธ์ที่ ๒.๒ สร้างเสริมทัศนคติในการทำงานเชิงบวกให้เพิ่มมากขึ้น	๑. ข้าราชการที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง (Competency Fit) ๒. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสายงาน ๓. ร้อยละของความพึงพอใจของการปฏิบัติงานของบุคลากร	๑. ข้าราชการที่ผ่านการประเมินระดับดีเด่น ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนทุกราย ๒. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสายงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๐๐ ๓. ร้อยละของความพึงพอใจของการปฏิบัติงานของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๓๐
๓. การจัดการความรู้บุคลากรเพื่อเพิ่มสมรรถนะและสนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมภายในองค์กรเพื่อไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กลยุทธ์ที่ ๓.๒ พัฒนาสมรรถนะพนักงานให้มีความพร้อมในการสนับสนุน ยุทธศาสตร์พัฒนาองค์กร	๑. จำนวนกิจกรรม/โครงการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ ๒. จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ ๓. จำนวนความรู้/บทความ/ผลงานนวัตกรรมที่ได้รับการคัดเลือกให้ได้รับรางวัล	๑. ไม่มีการดำเนินการ ๒. จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ ร้อยละ ๖๐ ๓. จัดหมายข่าว โลกในกลุ่ม อบต. เว็บไซต์ อบต. ๔. ไม่มี

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัด
<p>๔. การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เสริมสร้างค่านิยมในวัฒนธรรมองค์กรที่ดีแก่บุคลากร กลยุทธ์ที่ ๔.๒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการเป็นเจ้าบ้านที่ดี</p>	<p>๑. มีการดำเนินการประกาศคุณธรรมจริยธรรมและประชาสัมพันธ์ ๒. การพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมด้านส่งเสริมคุณธรรม และจิตอาสา ๓. มีการดำเนินกิจกรรม/โครงการด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม</p>	<p>๑. ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลตุม พ.ศ. ๒๕๖๕ ๒. รายงานการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลตุม พ.ศ. ๒๕๖๕ ๓. กิจกรรมและโครงการตามรายงานการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ฯ</p>
<p>๕. การส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและเครือข่ายการทำงาน กลยุทธ์ที่ ๕.๑ การส่งเสริมให้องค์กรได้เป็นที่รู้จักแก่สังคม ชุมชน ในแง่มุมต่าง ๆ กลยุทธ์ที่ ๕.๒ ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการทำงานและการสื่อสารภายในองค์กร</p>	<p>๑. มีการดำเนินกิจกรรม/โครงการด้านส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างเครือข่ายในการทำงาน ๒. จำนวนกิจกรรม/โครงการด้านส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างเครือข่ายในการทำงาน ๓. มีการประสานงาน การถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร ประชาสัมพันธ์ ในองค์กร (การแจ้งข้อมูลข่าวสาร หนังสือแจ้งเวียน เว็บไซต์ ไลน์กลุ่ม เฟสบุค)</p>	<p>๑. โครงการ อบต.เคลื่อนที่ ออกหน่วยบริการประชาชน ร่วมกับอำเภอปักธงชัย ๒. โครงการจุดบริการประชาชน เทศกาลสงกรานต์ ๓. มีแจ้งข้อมูลข่าวสาร หนังสือแจ้งเวียน เว็บไซต์ ไลน์กลุ่ม เฟสบุค</p>

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น บุคลากรที่ได้รับการอบรมตามแผนพัฒนาศูนย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำแนกตามหลักสูตร คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๐๐ และมีข้าราชการเข้ารับการอบรมความรู้ตามสายงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๐๐ ซึ่งสาเหตุเนื่องมาจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โควิด ๒๐๑๙ เป็นอุปสรรคในการพัฒนาศูนย์ให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลตุม ไม่สามารถดำเนินการจัดทำโครงการอบรมเองได้ ประกอบกับหน่วยงานที่จัดการฝึกอบรมต่าง ๆ เช่น มหาวิทยาลัย หน่วยงานต้นสังกัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก็ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โควิด ๒๐๑๙ ด้วยเช่นกัน จากจำนวนผู้เข้ารับการอบรมก็แสดงให้เห็นว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตุมส่วนใหญ่ มีความต้องการที่พัฒนาความรู้ของตนเอง เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อการดำเนินงานขององค์กร จนทำให้ประชาชนในพื้นที่พึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๕๐ (ข้อมูลจากรายงานผลการประเมินความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลตุม ฯ ประจำปี ๒๕๖๕)

แนวทางการดำเนินการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติตามแผนพัฒนาศูนย์ โดยส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรตามสายงาน ด้วยการอำนวยความสะดวกการสมัครลงทะเบียน การเดินทาง การเบิกค่าใช้จ่าย การดำเนินการจัดอบรม เข้ารับอบรมตามแนวทางปฏิบัติของกระทรวงสาธารณสุข มีความมั่นใจและรู้สึกปลอดภัยในการเข้ารับการอบรมภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โควิด ๒๐๑๙

ปัญหา/อุปสรรค

- ข้อจำกัดเรื่องงบประมาณ ค่าใช้ในการฝึกอบรม
- สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โควิด ๒๐๑๙

ข้อเสนอแนะ

- ส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศได้รับการพัฒนา เพื่อเพิ่มศักยภาพตัวบุคคล นำมาถ่ายทอด สร้างองค์ความรู้ กระบวนการเรียนรู้ ในหน่วยงาน

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล