



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท สำนักงานปลัด โทร. ๐ - ๗๕๘๐ - ๗๑๗๙

ที่ นศ.๗๕๑๐๑/๕๕ วันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ผลการวิเคราะห์การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท เป็นหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่นที่มีข้าราชการตามกรอบ จำนวน ๑๖ คน แบ่งเป็น ๑๕ สายงาน จึงจำเป็นต้องจัดทำ คู่มือการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลขึ้น เพื่อเป็นกรอบแนวทางให้ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานได้ นำไปดำเนินการเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยผ่านกระบวนการ ประเมินการปฏิบัติราชการตามแนวทางที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด ได้แก่ การประเมินความสำเร็จของงานอันเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ แต่ละคนตลอดรอบประเมินด้วยวิธีการที่องค์กรกำหนดโดยเปรียบเทียบผลงานกับเป้าหมายกำหนดไว้ในแผนการปฏิบัติราชการตามเกณฑ์มาตรฐานผลงานที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานกำหนดร่วมกันไว้ตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน

การประเมินผลการปฏิบัติราชการจะมาจากการพิจารณาองค์ประกอบหลักการประเมิน ๒ ส่วน ได้แก่ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะซึ่งทั้ง ๒ ส่วนนี้ นอกจากจะนำไปประกอบการพิจารณาความดีความชอบของผู้ปฏิบัติงานแล้วยังใช้เป็นข้อมูลในการปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติราชการและนำไปจัดทำแผนพัฒนาตัวผู้ปฏิบัติงานแต่ละรายหรือที่เรียกว่าการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท จึงได้กำหนดนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพแก่ บุคลากรตามความรู้ความสามารถอย่างเป็นธรรมเสมอภาคและชัดเจน โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติอย่างมีอาชีพ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลในฐานะที่เป็นหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่ในการวางแผนและวางแผนหลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) เพื่อใช้พัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น และได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) เพื่อให้เป็นไปตามคำรับรองการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท จึงขอสรุปรายละเอียดการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมปรากฏตามเอกสารที่แนบท้าย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุมัติ

(ลงชื่อ)
(นางสาววาสนา สุวรรณละออง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

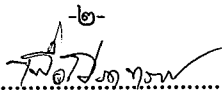
ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด อบต.

(นางสาวอาภรณ์ คงนก)

นักพัฒนาชุมชน รักษาการแทน

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นปลัด อบต.

-๒-
จ.ส.อ. 

(สมเกียรติ หนาคอก)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

คำสั่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบล



(นางสาวฉวีวรรณ แก้วเขียว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท

สรุปโครงการอบรมของพนักงานส่วนตำบลเขาพระบาท ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

ลำดับที่	ชื่อ – ตำแหน่ง	ชื่อโครงการ	วันที่	สถานที่จัดอบรม	หมายเหตุ
๑	นายชัยยา อินทร์ทอง หัวหน้าสำนักงานปลัด	ประชุมคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน	๒๙ ต.ค.๒๕๖๒	ห้องประชุมอำเภอเชียรใหญ่	
๒	นายสยาม อ่อนหยู นักวิชาการศึกษา	ประชุมขับเคลื่อนการดำเนินงานกองทุนประกันสุขภาพ	๑๙ พ.ย.๒๕๖๒	ห้องประชุมเทศบาลตำบลท่าศาลา อ.ท่าศาลา จ.นครศรีธรรมราช	
๓	นายดำรงศ ยวนทอง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ประชุมชี้แจงการใช้ระบบสารสนเทศการจัดการขยะมูลฝอยของ อปท.	๒๘ พ.ย.๒๕๖๒	ห้องประชุมเทศบาลตา โรงเรียน สาธิตวัดเพชรจริก อ.เมือง จ.นครศรีธรรมราช	
๔	จ.ส.อ.สมเกียรติ หนาคอก ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อปท. ภายใต้กฎหมายจัดตั้งและกฎหมายการเลือกตั้งท้องถิ่นฉบับใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓	๑๖-๑๗ ต.ค. ๒๕๖๒	โรงแรมโลตัส ต.ในเมือง อ.เมือง จ.นครศรีธรรมราช	
๕	นางศุภลักษณ์ แสงสวัสดิ์ ครู อัมตัย ค.ศ.๒	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กและผู้ดูแลเด็กของ ศพด. สังเกต อปท. ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓	๑๑-๑๒ ก.ย. ๒๕๖๓	โรงแรมโลตัส ต.ในเมือง อ.เมือง จ.นครศรีธรรมราช	

ผลวิเคราะห์จากการสรุปโครงการอบรมของพนักงานส่วนตำบลเขาพระบาท ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

ปรากฏว่า พนักงานส่วนตำบลและพนักงานครูขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาทที่เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ มีทั้งสิ้น ๕ สายงาน จากทั้งหมด ๑๕ สายงาน คิดเป็นร้อยละ ๐.๓๕ ของพนักงานทั้งหมดในองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท

อุปสรรคในการเข้าร่วมโครงการอบรมของพนักงานส่วนตำบลเขาพระบาท ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ คือ สถานการณ์ในการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ทำให้หน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ ไม่สามารถดำเนินการจัดการอบรมได้ ส่งผลให้เกือบทุกโครงการที่จัดการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่บุคลากรต้องหยุดชะงักหรือเลื่อนออกไปและการแสดงเจตจำนงของตัวพนักงานเอง ที่มีเพียงส่วนน้อยที่มีความสนใจที่จะเพิ่มประสิทธิภาพให้กับตนเอง