



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง อำเภอบ้านฝืด จังหวัดอุดรธานี

ที่ อด ๘๖๐๐๑/๒๖

วันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ขึ้น โดยครอบคลุมด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหา บรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีและสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคล และได้ประกาศให้ทราบโดยทั่วกันไปแล้วนั้น

บัดนี้ ได้สิ้นสุดปีงบประมาณ ๒๕๖๕ แล้ว จึงขอรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบผลการวิเคราะห์/ปัญหาและอุปสรรค ข้อเสนอแนะ และพิจารณาปรับปรุงให้ครอบคลุมครบทุกด้าน รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมา พร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการ

(ลงชื่อ) ส.อ.

(อำนาจ สิงหาราโท)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ รักษาราชการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง.....

(ลงชื่อ)

(นายบุญส่ง โคตรประดา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

ความเห็นนายองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง.....

(ลงชื่อ)

(นายหาญ บุญราช)

นายองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง



รายงานผลการดำเนินการ
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง
อำเภอบ้านหมือ จังหวัดอุดรธานี

ประเด็นนโยบาย/ ผลการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๑.นโยบายกับการวางแผน อัตรากำลัง</p>	<p>- เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล หนองแวง มีโครงสร้างการแบ่งงาน และ ระบบงานที่เหมาะสมไม่ ซ้ำซ้อน</p> <p>- เพื่อเป็นแนวทางในการ ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองแวง ให้เหมาะสม</p> <p>- เพื่อ สามารถวางแผน อัตรากำลังใน การบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือ พนักงานส่วน ท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากร ทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง เพื่อให้การ บริหารงานขององค์การบริหารส่วน ตำบลหนองแวง เกิดประโยชน์ต่อ ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อ ภารกิจ</p> <p>ตามอำนาจหน้าที่</p>	<p>- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การ บริหารส่วนตำบลหนองแวง ใน การ วิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อจัดทำกรอบ อัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ</p> <p>- เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<p>- ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้าง ควมมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การระบบงานและ กรอบคลุมอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง โดยให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา พนักงานส่วนตำบล</p> <p>-ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๕)</p>	<p>- ควรมีการปรับปรุงแผน อัตรากำลังอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วน ตำบล ในแต่ละส่วนราชการอย่าง ชัดเจนเป็นแนวทางในการ ดำเนินงาน</p>

ประเด็นนโยบาย/ ผลการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๒.นโยบายการสรรหาบรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร</p>	<p>- การสรรหาข้าราชการ และพนักงาน บรรจุ และการแต่งตั้งจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน</p> <p>- โดยมุ่งเน้นให้มีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๕ ของบุคลากรทั้งหมด</p> <p>- เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพการคัดเลือกดำเนินไปอย่างโปร่งใสและมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน</p>	<p>- การประกาศรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบล</p> <p>- การเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p>- การสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง</p> <p>- การสรรหาในตำแหน่งสายงานปฏิบัติ</p>	<p>- การแต่งตั้งคณะกรรมการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการดำเนินการสรรหาเพื่อเลือกสรรพนักงานจ้างตามคำสั่ง อบต.หนองแวง ที่ ๘๐๒/๒๕๖๕ เรื่องแต่งตั้งกรรมการสรรหาพนักงานจ้าง ลว. ๑๒ ก.ย. ๒๕๖๕ คือ</p> <p>๑.ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป</p> <p>๒.ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข</p> <p>๓.ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้</p> <p>๔.ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา</p> <p>๕.ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน</p>	<p>- ดำเนินการด้วยความโปร่งใส ความเป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม</p> <p>- ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง</p>
<p>๓.นโยบายการประเมินผลการทำงาน</p>	<p>- เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามเป้าหมายและสามารถวัด และประเมินผลการทำงานได้อย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>- เพื่อให้สอดคล้องกับการกิจและอำนาจหน้าที่</p>	<p>มีแนวทางการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการเทศบาลจังหวัดกำหนด</p> <p>- ประเมินผลการทำงานและวิธีการประเมินผลการทำงานของตนเอง</p> <p>- บันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงานระหว่างผู้บังคับบัญชา</p> <p>- ระบบประเมินผลการทำงาน ตามผลสัมฤทธิ์ ของงานและสมรรถนะหลัก</p>	<p>- มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการทำงานปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา</p> <p>- มีการประเมินผลการทำงานในรอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ ระหว่าง ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๑ มีนาคม ๒๕๖๖</p> <p>ครั้งที่ ๒ ระหว่าง ๑ เมษายน ๒๕๖๖ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖</p>	<p>- การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส</p> <p>- ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำคำปรึกษาในการปฏิบัติงาน</p>

ประเด็นนโยบาย/ ผลการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๔.นโยบายส่งเสริม จริยธรรมและคุณธรรมใน องค์กร	- เพื่อให้บุคลากรยึดถือเป็น หลักการ คุณธรรม แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องมือ กำกับความประพฤติของบุคลากร	- ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วน ตำบล จังหวัดกำหนด	- จัดทำประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์ - เกี่ยวกับของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การ บริหารส่วนตำบลหนองแวง - พนักงานส่วนตำบล และพนักงาน ปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์ที่ กำหนด	- การยึดมั่นในหลักจริยธรรมจรรยา วิชาชีพขององค์กร - การให้บริการประชาชนด้วยความ รวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือก ปฏิบัติ
๕.การสรรหาคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ ของหน่วยงาน	- เพื่อสรรหาคนดีคนเก่งและ เสริมสร้างกำลังใจให้กับพนักงาน และเกิดความรักความทุ่มเทกำลัง กายกำลังใจให้กับองค์กร	- เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ และผลการปฏิบัติงานดี สำเร็จทันเวลาที่ กำหนด เกิดการทำงานเป็นทีม	- จัดทำโครงการยกย่องเชิดชูคนดี มี คุณธรรมขององค์การบริหารส่วน ตำบลหนองแวง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ - จัดกิจกรรมวันคล้ายวันเกิดให้กับ คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างทุกคน - ประกาศรายชื่อพนักงานส่วน ตำบล พนักงานจ้างที่ได้รับการ ประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับ ดีเด่นในแต่ละรอบการประเมิน	- เป็นโครงการที่ดี สร้างขวัญ กำลังใจให้กับผู้ที่ได้รับประกาศ และกระตุ้นให้บุคลากรในสังกัด พัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น - บุคลากรให้ความร่วมมือในกิจการ เป็นอย่างดี - ดำเนินตามประกาศ ก.ทจ.จังหวัด อุดรธานี

ประเด็นนโยบาย/ ผลการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๖. นโยบายการพัฒนาบุคลากร</p>	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง - เพื่อให้การปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล - เพื่อให้บุคลากร ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด 	<ul style="list-style-type: none"> - มีแผนพัฒนาบุคลากร - บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล และของจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ - มีการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการ ปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน - มีการถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง 	<ul style="list-style-type: none"> - ร่วมบริจาคเงินช่วยเหลือครอบครัวพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ที่เกิดการสูญเสียบุคคลในครอบครัว - จัดทำกิจกรรมบิกคตินิ่งเดย์ทุก วันพุธ เพื่อให้องค์กรที่นำอยู่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน สะอาด 	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรเกิดความรักใคร่ นึกองครักษ์ ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการทำงาน และจิตใต้สภาวะ - บุคลากรให้ความร่วมมือ มีกิจกรรมร่วมกัน เกิดความสามัคคี และยังส่งผลให้องค์กรน่าอยู่
			<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล - จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตามตำแหน่งและสายงานอาชีพ ตาม สมรรถนะ - พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายงานอาชีพและตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง - ส่งเสริมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง 	<ul style="list-style-type: none"> - ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน

ประเด็นนโยบาย/ ผลการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๗.การสร้าง ความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	- เพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากร	- จำนวนบุคลากรที่ได้รับความสำเร็จในสายอาชีพ	- หน่วยงาน มีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ พร้อมให้คำปรึกษาดังกล่าว	- ควรดำเนินการทุกปี
๘.นโยบายการพัฒนา คุณภาพชีวิต	- มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยทำให้ มั่นใจว่าสถานที่ ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และพนักงานส่วนต้นมีส่วนร่วมในการ สร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน - มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญ ต่างๆ ซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงใจในการทำงาน	- บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน - สภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	- ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ใน การทำงาน - มีการจัดกิจกรรม ๕ ส. และ Big cleaning day กิจกรรมจิตอาสา - สวัสดิการพนักงานส่วนต้นและพนักงานจ้าง สิทธิค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน เงินเพิ่มค่าครองชีพ ชั่วคราวตามกฎหมายที่กำหนด เข้าบ้าน เงินเพิ่มค่าครองชีพ ชั่วคราวตามกฎหมายที่กำหนด	- ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากรและอำนวยความสะดวกให้กับผู้มาติดต่อราชการ - มีการจัดประชุมประจำเดือนเพื่อติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลังไม่ครอบคลุมภารกิจของงาน
๒. การสรรหา องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ขาดบุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจงานตำแหน่ง ไม่มีผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งทำให้ภาระงานเพิ่มมากขึ้น
๓. การพัฒนาบุคลากร บุคลากรขาดการเอาใจใส่ในการพัฒนาตนเอง หลังจากอบรมแล้วไม่ได้รายงานผลสรุปความรู้ที่ได้อย่างเป็นรูปธรรม การดำเนินการไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร เนื่องจากในการอบรม อาจจะมีกิจกรรมอื่นๆเข้ามาแทรกแซงทำให้กระทบกับแผนพัฒนาบุคลากร
๔. การปรับปรุงสภาพความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการดำเนินการ วิธีการทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและแบบประเมินการปฏิบัติราชการ
๖. การทุจริตคอร์รัปชันเข้ามาแทรกแซงในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างให้ครอบคลุมกับภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น
๒. ดำเนินการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานให้ตรงตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งที่ว่าง เพื่อลดภารกิจของงานให้น้อยลงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร
๓. ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน
๔. ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร และเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับผู้มาติดต่อราชการ และจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี
๕. ส่งบุคลากรแต่ละกองเข้ารับการฝึกอบรม และสามารถนำมาถ่ายทอดความรู้การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและแบบประเมินการปฏิบัติราชการ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในแบบประเมินป้องกันความผิดพลาดในการจัดทำแบบประเมินก่อนประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละรอบการประเมิน
๖. ควรส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงการสร้างจิตสำนึกให้มีคุณธรรม จริยธรรม ต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การให้บริการประชาชนด้วยความ รวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ