



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง อำเภอบ้านฝ้อ จังหวัดอุดรธานี

ที่ อต ๘๖๐๐๑/ ๗๗๑

วันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ขึ้น โดยครอบคลุมด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหา บรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีและสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุดสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment :ITA) ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และได้ประกาศให้ทราบโดยทั่วกันไปแล้วนั้น

บัดนี้ ได้สิ้นสุดปีงบประมาณ ๒๕๖๖ แล้ว จึงขอรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบผลการวิเคราะห์/ปัญหาและอุปสรรค ข้อเสนอแนะ และพิจารณาปรับปรุงให้ครอบคลุมครบทุกด้าน รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการ

สืบเอก

(อำนาจ สิงหาราโท)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ รักษาราชการแทน

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

(นายบุญส่ง โคตรประดา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

ความเห็นรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

.....
.....
.....



(นายสุจริต อาณารักษ์)
รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

คำสั่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

- () อนุมัติ
() ไม่อนุมัติ เพราะ.....



(นายหาญ บุญราช)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง



รายงานผลการดำเนินการ
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง
อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเด็นนโยบาย/ ผลการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๑. นโยบายกับการวางแผน อัตรากำลัง</p>	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนอง แวง มีโครงสร้างการแบ่งงาน และ ระบบงานให้เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน - เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการ วางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การ บริหารส่วนตำบลหนองแวง ให้เหมาะสม - เพื่อสามารถวางแผนอัตรากำลังในการ บรรจุแต่งตั้งข้าราชการ หรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการ ศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองแวง เกิดประโยชน์ต่อ ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ 	<ul style="list-style-type: none"> - แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนอง แวง ในการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังในแต่ ละส่วนราชการ - เส้นทางความก้าวหน้าในสาย อาชีพ 	<ul style="list-style-type: none"> - ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้าง ควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบล หนองแวงอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง ครอบคลุมอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง โดนสอดคล้องกับแผนพัฒนา บุคลากร - ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ 	<ul style="list-style-type: none"> - ควรมีการปรับแผนอัตรากำลังอย่าง น้อยปีละ ๑ ครั้ง - กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ในแต่ละส่วนราชการอย่างชัดเจนเป็น แนวทางในการดำเนินงาน

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเด็นนโยบาย/ ผลการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒. นโยบายการสรรหาบรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> - การสรรหาข้าราชการ และพนักงาน บรรจุ และการแต่งตั้ง ให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน - โดยมุ่งเน้นให้มีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๕ ของบุคลากรทั้งหมด - เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพการ คัดเลือกดำเนินไปอย่างโปร่งใสและมีความ เหมาะสมกับตำแหน่งงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - การประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล - การเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น - การสรรหาและเลือกสรรเป็น พนักงานจ้าง - การสรรหาในตำแหน่งสายงาน ปฏิบัติ 	<ul style="list-style-type: none"> - การแต่งตั้งคณะกรรมการ ดำเนินการสรรหาเพื่อเลือกสรร พนักงานจ้าง ตามคำสั่ง องค์การ บริหารส่วนตำบลหนองแวง ที่ ๕๘๐/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้ง กรรมการสรรหาพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๖ คือ พนักงานจ้าง ประเภท ทั่วไป จำนวน ๘ อัตรา 	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการด้วยความโปร่งใส และ ความเป็นธรรม เสมอภาค และ ยุติธรรม - ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง
๓. นโยบายการประเมินผล การปฏิบัติงาน	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามเป้าหมายและ สามารถวัด และประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้อย่างเป็นรูปธรรม - เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจ หน้าที่ 	<ul style="list-style-type: none"> - มีแนวทางปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ ของคณะกรรมการพนักงานส่วน ตำบลจังหวัดกำหนด - ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนอง แวง - บันทึกข้อตกลงการปฏิบัติ ราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา - ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามผลสัมฤทธิ์ของงานและ สมรรถนะหลัก 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระหว่างผู้บังคับบัญชา - มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในรอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ ระหว่าง ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ - มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในรอบการประเมิน ครั้งที่ ๒ ระหว่าง ๑ เมษายน ๒๕๖๖ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ 	<ul style="list-style-type: none"> - การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย ความเป็นธรรม โปร่งใส - ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเด็นนโยบาย/ ผลการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๔. นโยบายส่งเสริม จริยธรรมในองค์กร	- เพื่อให้บุคลากรยึดถือเป็นหลักการ คุณธรรม แนวทางปฏิบัติ และเป็น เครื่องมือกำกับความประพฤติของบุคลากร	- ประกาศคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัด กำหนด	- จัดทำประกาศ เรื่อง หลักระเบียบ เกี่ยวกับพนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองแวง - พนักงานส่วนตำบล และพนักงาน จ้างปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์ ที่กำหนด	- การยึดมั่นในหลักจริยธรรม จรรยาวิชาชีพขององค์กร - การให้บริการประชาชนด้วยความ รวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๕. การสรรหาคandidate คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ ของหน่วยงาน	- เพื่อสรรหาคandidate คนเก่ง และเสริมสร้าง กำลังใจให้กับพนักงานและเกิดความรัก ความทุ่มเท กำลังกาย กำลังใจให้กับองค์กร	- เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติ ราชการ และผลการปฏิบัติงานดี สำเร็จทันเวลาที่กำหนด เกิดการ ทำงานเป็นทีม	- จัดทำโครงการยกย่องเชิดชูคนดี มีคุณธรรม ขององค์การบริหารส่วน ตำบลหนองแวง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - จัดกิจกรรมวันคล้ายวันเกิดให้กับ คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุก คน - ประกาศรายชื่อพนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้างที่ได้รับการประเมินผลการ ปฏิบัติงานในระดับดีเด่นในแต่ละ รอบการประเมิน	- เป็นโครงการที่ดีสร้างขวัญกำลังใจ ให้กับผู้ที่ได้รับใบประกาศและ กระตุ้นให้บุคลากรในสังกัดพัฒนา ตนเองให้ดียิ่งขึ้น - บุคลากรให้ความร่วมมือในกิจการ เป็นอย่างดี - ดำเนินตามประกาศ ก.ทจ. จังหวัด อุดรธานี

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเด็นนโยบาย/ ผลการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
			<ul style="list-style-type: none"> - ร่วมบริจาคเงินช่วยเหลือครอบครัวพนักงานส่วนตำบล ครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่เกิดการสูญเสียบุคคลในครอบครัว - จัดทำกิจกรรม Big Cleaning Day ทุกวันพุธ เพื่อให้ห้องค์กรที่น่าอยู่สภาพแวดล้อมในการทำงาน สะอาด 	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรเกิดความรักใคร่ รักองค์กร ทุ่มเทกกำลังกาย กำลังใจในการทำงาน และจิตใจสาธารณะ - บุคลากรให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมร่วมกัน เกิดความสามัคคี และยังส่งผลให้องค์กรน่าอยู่
๖. นโยบายการพัฒนาบุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง - เพื่อให้การปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล - เพื่อให้บุคลากร ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด 	<ul style="list-style-type: none"> - มีแผนพัฒนาบุคลากร - บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมมาภิบาล และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ - มีการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน - มีการถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล - จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามตำแหน่งและสายงานอาชีพตามสมรรถนะ - พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายงานอาชีพและตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง 	<ul style="list-style-type: none"> - ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเด็นนโยบาย/ ผลการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๗. การสร้างความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	- เพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้แก่บุคลากร	- จำนวนบุคลากรที่ได้รับ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	- หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ตำแหน่งให้บุคลากรทราบพร้อมทั้ง ให้คำปรึกษาดังกล่าว	- ควรดำเนินการทุกปี
๘. นโยบายการพัฒนา คุณภาพชีวิต	- มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยทำให้มั่นใจ สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคนมีส่วนร่วมในการ สร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน - มีวิธีการกำหนดปัจจัยสำคัญต่างๆ ซึ่งมี ผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และ แรงใจในการทำงาน	- บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน - สภาพความปลอดภัย อาชีว อนามัยและสภาพแวดล้อมใน การทำงาน	- ปรับปรุงสภาพความปลอดภัยอา ชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมใน การทำงาน - มีการจัดกิจกรรม ๕ ส. และ กิจกรรม Big Cleaning Day กิจกรรมจิตอาสา - สวัสดิการพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง สิทธิค่า รักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน เงินเพิ่ม ค่าครองชีพชั่วคราวตามกฎหมายที่ กำหนด	- ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้ เหมาะสมกับจำนวนบุคลากรและ อำนวยความสะดวกให้กับผู้มาติดต่อ ราชการ - มีการจัดประชุมประจำเดือนเพื่อ ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลังไม่ครอบคลุมภารกิจของงาน
๒. การสรรหาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ขาดบุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจงานตำแหน่งไม่มีผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งทำให้ภาระงานเพิ่มมากขึ้น
๓. การพัฒนาบุคลากร บุคลากรขาดการเอาใจใส่ในการพัฒนาตนเองหลังจากอบรมแล้วไม่ได้รายงานผลสรุปความรู้ที่ได้เป็นอย่างดีเป็นรูปธรรมการดำเนินการไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร เนื่องจากในการอบรมอาจจะมีกิจกรรมอื่นๆ เข้ามาแทรกแซงทำให้กระทบกับแผนพัฒนาบุคลากร
๔. การปรับปรุงสภาพความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
๕. การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการดำเนินการ วิธีการทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและแบบประเมินการปฏิบัติราชการ
๖. การทุจริตคอร์รัปชันเข้ามาแทรกแซงในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้ครอบคลุมกับภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น
๒. ดำเนินการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานให้ตรงตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งที่ว่างเพื่อลดภารกิจของงานให้น้อยลงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร
๓. ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน
๔. ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร และเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับผู้มาติดต่อราชการ และจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี
๕. ส่งบุคลากรแต่ละกองเข้ารับกรฝึกอบรม และสามารถนำมาถ่ายทอดความรู้การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ และแบบประเมินการปฏิบัติราชการ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในแบบประเมินป้องกันความผิดพลาดในการจัดทำแบบประเมินก่อนประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละรอบการประเมิน
๖. ควรส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงการสร้างจิตสำนึกให้มีคุณธรรม จริยธรรม ต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็วมีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ