



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ.....สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองค้ำ อำเภอพยุห์ จังหวัดศรีสะเกษ.....

ที่ ศก ๗๕๒๐๑/ ๐๐๖

วันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองค้ำ

ตามที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองค้ำ ได้ดำเนินการทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ใช้ประกอบในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อให้มีกำลังบุคลากร มีคุณภาพรองรับกับการบริหารงานให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนและเวลาการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น ปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความสามารถของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ไปแล้วนั้น

ในการนี้ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองค้ำ จึงรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อประโยชน์ในการจัดทำเอกสารองค์ความรู้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวสุวีรธณ์ บุญจำ)
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

เห็นควรนำเสนอผู้บริหารเพื่อพิจารณาต่อไป

ไม่เห็นชอบตามที่เสนอ

(นางสาวแจ่มจิตร เข้มทอง)
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.หนองค้ำ

ความเห็นปลัด อบต. หนองค้ำ.....

(นางอำไพ วงศ์เงินยวง)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองค้ำ

ความเห็นนายก อบต. หนองค้ำ.....

(นายทองไข พรหมประดิษฐ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองค้ำ

แบบรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ อำเภอพยุหะ จังหวัดศรีสะเกษ

นโยบาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
<p>๑.นโยบายการแผนงานอัตรากำลัง</p>	<p>๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรออปอัตรากำลัง ที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๒ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น (LHR)</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) และฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรออปอัตรากำลัง ที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน - ดำเนินการบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติของบุคลากรเข้าในระบบ LHR ได้แก (๑) ระบบแผนอัตรากำลังปี งบประมาณด้วย โครงสร้างส่วนราชการกรออปอัตรากำลังสามปี ประเภทตำแหน่ง ชื่อ ตำแหน่งตามสายงาน ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน อัตราเงินเดือน และระบุผู้ครองตำแหน่งหรืออัตรว่าง และ (๒) ระบบ ก.พ.๗ ข้าราชการสามัญและครู ครอบคลุมด้วยการตั้งข้อมูลและระบุฝ่ายจากบัตรประจำตัวประชาชน คำสั่งตำแหน่งและอัตราเงินเดือน ประวัติการศึกษา การฝึกอบรม การถูกลงโทษวินัย (ถ้ามี) ข้อมูลครอบครัว และอื่น ๆ ที่ระบบกำหนดไว้ให้ครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน

นโยบาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๒.นโยบายการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร	๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	<p>- ดำเนินการประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล/พนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่น จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none">๑. ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก)๒. ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก) <p>จากประกาศรับโอนดังกล่าว มีพนักงานส่วนท้องถิ่นยื่นความประสงค์โอนย้าย ๒ อัตรา คือ นางสาวปริดาพร พุ่มไม้ ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุชำนาญการ สังกัดเดิม องค์การบริหารส่วนตำบลปราสาทเยอ อำเภอไพรบึง จังหวัดศรีสะเกษ มาดำรงตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ สังกัดกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ อำเภอพยุห์ จังหวัดศรีสะเกษ และนางพรภณา นามฤทธิ์ ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุชำนาญการ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ อำเภอพยุห์ จังหวัดศรีสะเกษ ย้ายเปลี่ยนสายงานมาดำรงตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ สังกัดหน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ อำเภอพยุห์ จังหวัดศรีสะเกษ</p>

นโยบาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๒.นโยบายการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร (ต่อ)	๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ พนักงานจ้างประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ (ต่อ)	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <ul style="list-style-type: none">- ดำเนินการประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้<ul style="list-style-type: none">๑. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ๒. ตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก๓. ตำแหน่ง นักการภารโรง <p>จากประกาศการสรรหาดังกล่าว มีบุคคลสนใจเข้ารับสมัครเพื่อสรรหา ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๙ ราย ตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๒ ราย ตำแหน่ง นักการภารโรง จำนวน ๔ ราย</p> <ul style="list-style-type: none">- ผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงานจ้าง ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ คือ นางสาวไพลิน จันทะวี- ผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงานจ้าง ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก คือ นางสาวพัชรภรณ์ ใจเด็ด- ผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงานจ้าง นักการภารโรง คือ นายชยพล พรหมชาติ

นโยบาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
<p>๓. นโยบายการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>๓.๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/นโยบายพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผน/นโยบายฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น</p> <p>๓.๒. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/นโยบายพัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป - บุคลากรเข้ารับการอบรมหรือฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับตำแหน่ง/มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของผู้นั้น หรือนำมาใช้กับการพัฒนางานหรือ ความก้าวหน้าในการบริหารงานบุคคลได้
<p>๔. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต</p>	<p>๔.๑. จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน</p> <p>๔.๒. โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติให้เป็น "บุคคลต้นแบบ" ด้านการดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง มีคุณธรรมจริยธรรม มีจิตสาธารณะ ประจำปี ๒๕๖๕</p>	<ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน - จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล - จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะหรือ จิตอาสาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ - เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในหน่วยงาน

นโยบาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
<p>๕. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>๕.๑. ดำเนินการประเมินข้าราชการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้าง ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ</p> <p>๕.๒. จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในด้านต่างตามสายงาน - หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมเป็นไปตามหลักเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
<p>๖. นโยบายด้านส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร</p>	<p>๖.๑. จัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองค้ำว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>๖.๒. กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองค้ำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p>๓. ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานให้แก่อธิบดีผู้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๔. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองค้ำ ปี ๒๕๖๕</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบถึงประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองค้ำว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น - จัดทำโครงการเสริมสร้างศีลธรรม คุณธรรมจริยธรรมในองค์กรต้านการป้องกันการค้าประจําปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่และพนักงานจ้าง ตามคำสั่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองค้ำ - มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองค้ำ ปี ๒๕๖๕ - มีผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองค้ำ ปี ๒๕๖๕

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ

จุดแข็ง (Strengths)

๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต.
๒. มีอายุเฉลี่ย ๓๐-๕๓ ปี เป็นวัยทำงาน
๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต
๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านเช่น ทางวิชาชีพ
๒. ในบางสายงานมีคนไม่พอกับงานที่ปฏิบัติ
๓. บางงานต้องใช้ผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ และความเข้าใจเฉพาะ การมอบหมายให้มีผู้ปฏิบัติงานแทนในกรณีที่ไม่อยู่ปฏิบัติงานจึงไม่มีประสิทธิผลเท่าที่ควร
๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิด รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจ และขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน
๕. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก

โอกาส (Opportunities)

๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย
๒. มีความจริงใจในการพัฒนา อบต.อุทิศตนได้ตลอดเวลา
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ อบต. ในฐานะตัวแทน

ภัยคุกคาม(Threats)

๑. การปฏิบัติงานอยู่ภายใต้ของระเบียบที่เกี่ยวข้องหลายฉบับที่ไม่สอดคล้องกัน
๒. บุคลากรมีไม่เพียงพอกับงาน งบประมาณในการบริหารงานส่วนใหญ่มาจากการอุดหนุน จากส่วนกลาง
๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ
๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้อุปสรรคเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด

จากการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคำ สิ่งที่สำคัญถือเป็นปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จของ การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนฯ นั้น คือ มีแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็นเรื่องของกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งต้องมีการพัฒนาและ ปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยสรุปได้ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. พนักงานขาดความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
๒. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีจำกัด และยังมีแหล่งเรียนรู้ในหน่วยงาน
๓. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการมีข้อจำกัด ไม่ตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน
๔. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว
๕. ระเบียบและหลักเกณฑ์ที่ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานมีหลายฉบับ เกิดความคลุมเครือ ไม่สอดคล้องกัน เกิดปัญหาในการตีความ ทำให้เกิดความไม่ชัดเจน ทำให้เกิดความล่าช้าในการนำมาปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะ /แนวทางในการแก้ไขปัญหา

๑. จัดอบรมชี้แจง พร้อมซักซ้อมแนวทางการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
๒. จัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลัง พนักงานจ้าง โดยยึดหลักการวางคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right job
๓. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการ ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ
๔. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะ บุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อโดยตรงกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ
๕. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน โดยการให้รางวัลแก่บุคลากรดีเด่น ยกย่อง และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์คุณความดีของบุคลากรดังกล่าว พร้อมเพิ่มพูนความรู้ทางด้านกฎหมาย และพัฒนาทักษะอย่างเต็มที่