



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ...สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโสมเี่ยม อำเภอน้ำโสม จังหวัดอุดรธานี
ที่...ดต. ๘๒๕๐๑/ ๐๑๕ วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๖
เรื่อง...รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕.

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลโสมเี่ยม

เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลโสมเี่ยม ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ขึ้น โดยครอบคลุม ด้านการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรม และคุณธรรมในองค์กร การสรรหาคนดี คนเก่ง การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโสมเี่ยม เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และสามารถบริหารงานบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ตัวชี้วัดที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และได้ประกาศให้ทราบโดยทั่วกันไปแล้ว นั้น

บัดนี้ ได้สิ้นสุดปีงบประมาณ ๒๕๖๕ แล้ว จึงขอรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เพื่อให้ผู้บริหารทราบผลการวิเคราะห์/ปัญหาและอุปสรรค ข้อเสนอแนะ และพิจารณาปรับปรุงให้ครอบคลุมทุกด้าน รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมา พร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

พ.จ.อ.

(ปณิธาน บุสดี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

-ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดฯ

(ลงชื่อ)

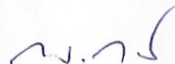
(นายปรเมธ เอ็นประโคน)

ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาราชการแทน

หัวหน้าสำนักปลัดฯ

-ความเห็นของรองปลัด อบต.โสมเี่ยม

(ลงชื่อ)

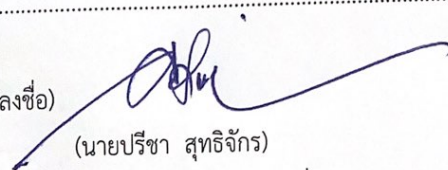


(นายพิษณุ วรรณวิเศษ)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโสมเี่ยม

-ความเห็นของปลัด อบต.โสมเี่ยม

(ลงชื่อ)

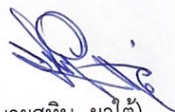


(นายปรีชา สุทธิจักร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโสมเี่ยม

-ความเห็น นายก อบต.โสมเี่ยม

(ลงชื่อ)



(นายสุทิน ผาใต้)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโสมเี่ยม

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕



องค์การบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยม
อำเภอน้ำโสม จังหวัดอุดรธานี

ประเด็นนโยบาย ผลการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ ข้อเสนอแนะ
๑.ด้านการวางแผน อัตรากำลัง	-เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล โสมเยี่ยม มี โครงสร้างการแบ่ง งาน ระบบงาน เหมาะสม ไม่ ซ้ำซ้อน -เพื่อเป็นแนวทาง ในการวางแผน พัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วน ตำบลโสมเยี่ยม อย่างเหมาะสม -เพื่อองค์การบริหารส่วนตำบล โสมเยี่ยมสามารถ วางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุ แต่งตั้ง เป็นข้าราชการหรือ พนักงานส่วน ท้องถิ่น ข้าราชการ ครู บุคลากร ทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง -เพื่อให้การ บริหารงานของ องค์การบริหารของ องค์การบริหารส่วน ตำบลโสมเยี่ยมเกิด ประโยชน์ต่อ ประชาชน เกิด ผลสัมฤทธิ์ต่อ ภารกิจตามอำนาจ หน้าที่	-แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล โสมเยี่ยม ในการ วิเคราะห์ อัตรากำลัง จัดทำ กรอบอัตรากำลังใน ในแต่ละส่วน ราชการต่างๆของ องค์การบริหารส่วน ตำบลโสมเยี่ยม	-ทบทวนและ ปรับปรุงโครงสร้าง องค์กร ระบบงาน กรอบอัตรากำลังให้ สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และบริบทของ องค์การบริหารส่วน ตำบล -ประกาศใช้แผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓/๒๕๖๕	-ควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วน ตำบล ในแต่ละส่วนราชการมี ความชัดเจนใช้เป็นแนวทางในการ ดำเนินงานบริหารงานบุคคล

ประเด็นนโยบาย ผลการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ ข้อเสนอแนะ
๒.การบรรจุและ การแต่งตั้งบุคลากร	-การสรรหา การบรรจุ และแต่งตั้งข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน -โดยมุ่งเน้นให้มีอัตราว่างไม่เกินร้อยละของบุคลากรทั้งหมด -เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพการคัดเลือกดำเนินการไปอย่างโปร่งใสและมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน -เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ การดำเนินการคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใสและมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง	-การประกาศรับโอน(ย้าย)พนักงานส่วนตำบล -การเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้น -การสรรหาและเลือกสรรเพื่อเป็นพนักงานจ้าง -การสรรหาในตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ	-การแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยมที่ ๓๓๐/๒๕๖๕ เรื่อง บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๕ -การแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยมที่ ๔๔๔/๒๕๖๕ เรื่อง บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๕ -การแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยมที่ ๕๗๑/๒๕๖๕ เรื่อง บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ รวมได้รับบรรจุพนักงานส่วนตำบลใหม่จำนวน ๕ ราย	-ดำเนินการด้วยความโปร่งใสความเป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม -ได้รับบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถกับตำแหน่ง

ประเด็นนโยบาย ผลการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ ข้อเสนอแนะ
๓.การประเมินผล การปฏิบัติงาน	-เพื่อให้ผลการ ปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลตาม เป้าหมายและ สามารถวัดและประ เมินผลการ ปฏิบัติงานได้อย่าง เป็นรูปธรรมเพื่อให้ สอดคล้องกับ ภารกิจและอำนาจ หน้าที่	มีแนวทางการ ปฏิบัติตาม หลักเกณฑ์ของ คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล จังหวัดกำหนด -ประกาศ หลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล โสมเยี่ยม -บันทึกข้อตกลง การปฏิบัติราชการ ระหว่าง ผู้บังคับบัญชา -ระบบประเมินผล การปฏิบัติงานตาม ผลสัมฤทธิ์ ของงาน และสมรรถนะหลัก	-มีการจัดทำบันทึก ข้อตกลง การ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน การ ประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ ระหว่างบังคับ บัญชา -มีการประเมินผล การปฏิบัติงานใน รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ ระหว่าง ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒ ระหว่าง ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕	-การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ ให้ คำปรึกษาในการปฏิบัติงานในแต่ ละสายงาน

ประเด็นนโยบาย ผลการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ ข้อเสนอแนะ
๔.ส่งเสริมจริยธรรม คุณธรรมและรักษา วินัย	-เพื่อให้บุคลากร ยึดถือเป็นหลักการ คุณธรรม แนวทาง ปฏิบัติและเป็น เครื่องมือ กำกับ ความประพฤติของ บุคลากรในองค์กร	-ตามประกาศ คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล จังหวัดกำหนด	-จัดทำประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์ เกี่ยวกับพนักงาน องค์การบริหาร ตำบลและพนักงาน จ้าง องค์การ บริหารตำบลโสม เยี่ยม -พนักงานส่วน ตำบล และ พนักงานปฏิบัติตาม หลักเกณฑ์ที่ กำหนด	-การยึดมั่นในหลักจริยธรรมจรรยา วิชาชีพขององค์กร -การให้บริการประชาชนด้วยความ รวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๕.การสรรหาคนดี คนเก่งเพื่อปฏิบัติ งานตามภารกิจของ องค์กร	-เพื่อสรรหาคนดีคน เก่งและเสริมสร้าง กำลังใจให้กับ พนักงานและเกิด ความรักความทุ่มเท กำลังกายกำลังใจ กับองค์กร	-ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติราชการ และ ผลการปฏิบัติงานดี สำเร็จทันเวลาที่ กำหนด เกิดการ ทำงานเป็นทีม	-จัดทำโครงการ ยกย่องเชิดชูคนดี มี คุณธรรม องค์การ บริหารตำบลโสม เยี่ยม ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	-เป็นโครงการที่ดี สร้างขวัญ กำลังใจให้กับผู้ที่ได้รับใบประกาศ และกระตุ้นให้บุคลากรในสังกัด พัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น
			-จัดกิจกรรมวัน คล้ายวันเกิดให้กับ ผู้บริหาร พนักงาน คุณธรรม องค์การ บริหารตำบล พนักงานจ้างทุกคน	-บุคลากรให้ความร่วมมือใน กิจกรรมเป็นอย่างดี
			-ประกาศรายชื่อ พนักงานคุณธรรม องค์การบริหาร ตำบลพนักงานจ้าง ที่ได้รับการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานในระดับ ดีเด่นในแต่ละรอบ การประเมิน	-ดำเนินการตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดอุดรธานี

ประเด็นนโยบาย ผลการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ ข้อเสนอแนะ
			-ร่วมบริจาคเงินช่วยเหลือ ครอบครัวพนักงาน อบต. พนักงานจ้าง ที่เกิดการ สูญเสีย	-บุคลากรเกิดความรักใคร่ รักองค์กร ทุ่มเทกำลังใจ กำลังใจในการทำงาน และ จิตใจสาธารณะ
			-จัดกิจกรรม Big Cleaning day ทุกวันพุธ เพื่อให้ องค์กรเป็นที่น่าอยู่ สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน สะอาด	-บุคลากรให้ความร่วมมือ มี กิจกรรมร่วมกัน เกิดความ สามัคคีและยังส่งผลให้ องค์กรน่าอยู่
๖.การพัฒนา บุคลากร	-เพื่อมาปรับใช้กับ องค์การบริหารส่วน ตำบลโสมเยี่ยม -เพื่อให้การปรับเปลี่ยน แนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการ คิด และการพัฒนา ตนเองให้เกิดขึ้นกับ บุคลากรของ อบต. -เพื่อให้บุคลากร ปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิผลมากที่สุด	-มีแผนพัฒนาบุคลากร -บุคลากรยึดมั่นในหลัก คุณธรรม จริยธรรม ธรรม มาภิบาล และของ จรรยาบรรณในการ ปฏิบัติราชการ -มีการพัฒนาศักยภาพ ผู้บริหารและเพิ่มขีด ความสามารถในการ ปฏิบัติงานให้กับผู้มา ปฏิบัติงาน -มีการถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการ ทำงานอย่างต่อเนื่อง	-จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องกับบทบาทและ ภารกิจของ อบต. -จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ตามตำแหน่งและสายงาน อาชีพ ตามสมรรถนะ -พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถใน การปฏิบัติงานให้กับ ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตาม สายงานอาชีพและตำแหน่ง อย่างต่อเนื่อง -ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่น ในหลักคุณธรรม จริยธรรม ขององค์การบริหารส่วน ตำบลโสมเยี่ยม	-ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุก ตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อ เพิ่มศักยภาพในการ ปฏิบัติงาน

ประเด็นนโยบาย ผลการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ ข้อเสนอแนะ
๗.การสร้าง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ	-ประชาสัมพันธ์และ เผยแพร่แนวทาง เส้นทางความก้าวหน้า ในสายงานตำแหน่งที่ ปฏิบัติงานให้บุคลากร ทราบ เพื่อสร้าง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพให้แก่บุคลากร	-จำนวนบุคลากรที่ได้รับ ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ	-หน่วยงานมีการ ประชาสัมพันธ์เส้นทาง ความก้าวหน้าในสายงาน ตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว	-ควรดำเนินการเป็น ประจำทุกปี
๘.นโยบายการพัฒนา คุณภาพชีวิต	-มีวิธีการกำหนดปัจจัย ทำให้มั่นใจว่าสถานที่ ทำงานมี สภาพแวดล้อมที่ ปลอดภัย และ พนักงาน อบต. มีส่วน ร่วมในการสร้าง สภาพแวดล้อมการ ทำงาน -มีวิธีการในการกำหนด ปัจจัยสำคัญต่าง ๆ ซึ่ง มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและ แรงใจในการทำงาน	-บุคลากรเกิดแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน -สภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัยและ สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	-ปรับปรุงความปลอดภัยอาชี วอนามัย และสภาพแวดล้อม การทำงาน -มีการจัดกิจกรรม ๕ ส. และ Big cleaning day กิจกรรม จิตอาสา -สวัสดิการพนักงาน อบต.และ พนักงานจ้าง สิทธิค่า รักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว ตามกฎหมายที่กำหนด	-ควรปรับปรุงสถานที่ที่ ทำงานให้เหมาะสมกับ จำนวนบุคลากรและ อำนวยความสะดวกให้กับ ผู้มาติดต่อราชการ -มีการจัดประชุม ประจำเดือนเพื่อติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลังไม่ครอบคลุมภารกิจของงาน
๒. การสรรหาองค์การบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยม ขาดบุคลากรมาปฏิบัติงานตามภารกิจงาน บางตำแหน่งไม่มีผู้ปฏิบัติหน้าที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งทำให้ภาระงานเพิ่มมากขึ้น
๓. การพัฒนาบุคลากร บุคลากรขาดการเอาใจใส่ในการพัฒนาตนเอง หลังการอบรมแล้วไม่ได้รายงานสรุปผลความรู้ที่ได้มาอย่างเป็นรูปธรรม การดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร เนื่องจากในการอบรมอาจจะมีกิจกรรมอื่น ๆ เข้ามาแทรกแซงทำให้กระทบกับแผนพัฒนาบุคลากร
๔. การประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการดำเนินการ วิธีการทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและแบบประเมินการปฏิบัติราชการ

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงาน อบต. และพนักงานจ้างให้ครอบคลุมกับภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น
๒. ดำเนินการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานให้ตรงตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งที่ว่างเพื่อลดภารกิจของงานให้น้อยลงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร
๓. ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน
๔. ส่งบุคลากรแต่ละกองเข้ารับการฝึกอบรม และสามารถนำมาถ่ายทอดความรู้การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ และแบบประเมินการปฏิบัติราชการ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในแบบประเมินป้องกันความผิดพลาดในการจัดทำแบบประเมินก่อนประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละรอบการประเมิน