



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ โทร. ๐-๓๔๙๗-๙๒๘๙
ที่ นฐ ๘๐๔๐๑.๗/- วันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

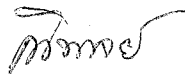
เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ขึ้น โดยครอบคลุมด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหา บรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีและสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และได้ประกาศให้ทราบโดยทั่วกันไปแล้วนั้น

บัดนี้ได้สิ้นสุดปีงบประมาณ ๒๕๖๔ แล้ว จึงขอรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบผลการวิเคราะห์/ปัญหาและอุปสรรค ข้อเสนอแนะ และพิจารณาปรับปรุงให้ครอบคลุมครบทุกด้าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา



(นางสาวณิชาวัลย์ ธนาฉันทศิลป์)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็น.....

ลงชื่อ.....

(นายยุทธนา วรรณเวทีบุญพอ)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็น.....

ลงชื่อ.....

(นายสมบัติ ไชยศิริรินทร์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

ความเห็น.....

ลงชื่อ.....

(นางนุสรุา ไพวรรณ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่

นายองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>นโยบายการวางแผน อัตราค่าจ้าง</p>	<p>- เพื่อให้องค์การบริหารงานส่วนตำบลบ้านใหม่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานให้เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน</p> <p>- เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสม</p> <p>- เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ สามารถวางแผนอัตราค่าจ้างในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนท้องถิ่นข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่</p>	<p>- แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ในการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างในแต่ละส่วนราชการ</p> <p>- เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<p>- ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกระบวนการอัตราค่าจ้าง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่</p>	<p>- ข้อเสนอแนะ - ควรมีการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้างอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง - มีกรอบอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการ อย่างชัดเจนเป็นแนวทางในการดำเนินงาน</p>
<p>นโยบายการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้ง บุคลากร</p>	<p>- การสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน</p> <p>- โดเมนุ่งเน้นให้มีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๕ ของ บุคลากรทั้งหมด</p> <p>- เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ การคัดเลือกดำเนิน ไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง</p>	<p>- การประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงาน ส่วนตำบล</p> <p>- การเลื่อนระดับ ตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p>- การสรรหาและเลือกสรรเป็น พนักงานจ้าง</p> <p>- การสรรหาในตำแหน่งสายงาน ปฏิบัติ</p>	<p>- การรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล แทนตำแหน่งที่ว่าง</p> <p>- การแต่งตั้งพนักงานจ้าง แทนตำแหน่งที่ ว่าง</p>	<p>- ดำเนินการด้วยความโปร่งใส ความเป็นธรรม เสมอภาค และ ยุติธรรม</p> <p>- ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับ ตำแหน่ง</p>
<p>นโยบายการพัฒนา บุคลากร</p>	<p>- เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้ใ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่</p> <p>- เพื่อให้มีการปรับแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้าง กระบวนการคิดและการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้น</p> <p>- เพื่อให้บุคลากร ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากที่สุด</p>	<p>- มีแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>- บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมภิบาล และ จรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ</p> <p>- มีการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและ เพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน</p>	<p>- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้อง กับบทบาทและภารกิจของ อบต.</p> <p>- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่ง และสายงานอาชีพ ตามสมรรถนะกำหนด ตำแหน่ง</p> <p>- พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีด</p>	<p>- ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุก ตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อเพิ่ม ศักยภาพในการปฏิบัติงาน</p>

<p>นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต</p>	<p>- มีวิธีการในการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และพนักงานส่วนต่างมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน</p> <p>- มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยต่างๆ ซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจในการทำงาน</p>	<p>ให้กับผู้ปฏิบัติงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง 	<p>ความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายงานอาชีพ และตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม 	<p>ความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายงานอาชีพ และตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม
<p>นโยบายการประเมินผล การปฏิบัติงาน</p>	<p>- มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และพนักงานส่วนต่างมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน</p> <p>- มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยต่างๆ ซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจในการทำงาน</p>	<p>ให้กับผู้ปฏิบัติงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง 	<p>ความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายงานอาชีพ และตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม 	<p>ความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายงานอาชีพ และตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม
<p>นโยบายส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร</p>	<p>- เพื่อให้บุคลากรยึดถือเป็นหลักการแนวทางการปฏิบัติ และเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการพัฒนาคุณภาพชีวิต และส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>- เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่</p>	<p>ให้กับผู้ปฏิบัติงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง 	<p>ความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายงานอาชีพ และตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม 	<p>ความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายงานอาชีพ และตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลังไม่ครอบคลุมภารกิจของงาน
๒. ในด้านการสรรหา ขาดบุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจงาน บางตำแหน่งไม่มีผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทำให้ภาระงานเพิ่มมากขึ้น
๓. ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร พนักงานเจ้าหน้าที่ขาดการเอาใจใส่ในการพัฒนาตนเอง หลังจากอบรมแล้วไม่สรุปรายงานความรู้ที่ได้เป็นอย่างดีเป็นรูปธรรม การดำเนินการอบรมไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ เช่น อาจมีภารกิจอื่นเข้ามาแทรกแซงกระทบแผนพัฒนาบุคลากร
๔. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ไม่เป็นไปตามที่ต้องการ อาจเป็นเพราะเรื่องค่าใช้จ่าย หรือ ขาดวัสดุ อุปกรณ์
๕. บุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจในการจัดทำแผนแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
๖. มีการทุจริตคอร์รัปชันเข้ามาแทรกแซงในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

๑. มีการทบทวนและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อให้เป็นปัจจุบัน และครอบคลุมภาระงานมากที่สุด
๒. รีบดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อทดแทนตำแหน่งว่างให้เร็วที่สุด เพื่อลดภาระงาน
๓. ส่งเสริมและผลักดันให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้มีโอกาสเข้ารับการอบรมในโครงการที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งและภาระงานของตนเอง
๔. ปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงานให้เกิดความสะดวกมากที่สุดทั้งเพื่อบุคลากรและผู้มารับบริการ
๕. จัดทำการอบรมและถ่ายทอดความรู้ในการจัดทำแบบประเมินการปฏิบัติราชการให้บุคลากรทุกคนได้เข้าร่วม เพื่อให้ทุกคนได้มีความรู้ ความเข้าใจ ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๖. จัดกิจกรรม โครงการ ส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานด้วยคุณธรรม จริยธรรม และให้บริการประชาชนด้วยความเต็มใจ

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลังไม่ครอบคลุมภารกิจของงาน
๒. การสรรหา องค์การบริหารส่วนตำบลลุ่มศักดิ์ ขาดบุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจงาน บางตำแหน่งไม่มีผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งทำให้ภาระงานเพิ่มมากขึ้น
๓. การพัฒนาบุคลากร บุคลากรขาดการเอาใจใส่ในการพัฒนาตนเอง หลังจากอบรมแล้วไม่ได้รายงานผลสรุปความรู้ที่ได้เป็นอย่างดี การดำเนินการไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร เนื่องจากในการอบรมอาจจะมียุทธศาสตร์อื่นๆเข้ามาแทรกแซงทำให้กระทบกับแผนพัฒนาบุคลากร
๔. การปรับปรุงสภาพความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการดำเนินการ วิธีการทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและแบบประเมินการปฏิบัติราชการ
๖. การทุจริตคอร์รัปชันเข้ามาแทรกแซงในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้ครอบคลุมกับภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น
๒. ดำเนินการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานให้ตรงตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งที่ว่าง เพื่อลดภาระกิจของงานให้น้อยลงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร
๓. ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน
๔. ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร และเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับผู้มาติดต่อราชการ และจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี
๕. ส่งบุคลากรแต่ละกองเข้ารับการฝึกอบรม และสามารถนำมาถ่ายทอดความรู้การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและแบบประเมินการปฏิบัติราชการ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในแบบประเมินป้องกันความผิดพลาดในการจัดทำแบบประเมินก่อนประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละรอบการประเมิน
๖. ควรส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงการสร้างจิตสำนึกให้มีคุณธรรม จริยธรรมต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็วมีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ