



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไม้แก้ว โทร ๐๓๘-๐๗๒๖๓๔-๕ ต่อ ๑๐๒
ที่ สป ๗๑๔.๐๑ /๔๒๕ วันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลเขาไม้แก้ว

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไม้แก้ว ได้จัดทำนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ขึ้น โดยให้ครอบคลุมด้านการปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน และการบริหารอัตรากำลัง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ และด้านการบริหาร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่แนวนโยบายภาครัฐ โปร่งใส เป็นธรรม รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และได้ประกาศให้ทราบโดยทั่วกันแล้ว นั้น

บัดนี้ จึงขอรายงานผลการปฏิบัติราชการตามนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางบงกช ไชยบุรี)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(นางสาวรรษา กลิ่นละม้าย)

หัวหน้าสำนักปลัด

(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

พ.จ.อ.

(เจษฎา ครองยุติ)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นของนายองค์การบริหารส่วนตำบล

อนุมัติ

ไม่อนุมัติ เพราะ.....

(นายจำเนียร กิติยกุล)

นายองค์การบริหารส่วนตำบลเขาไม้แก้ว



รายงานผลการดำเนินการตามนโยบาย
การบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไม้แก้ว
อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลเขาไม้แก้ว ได้ตระหนักถึงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับเจตนารมณ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้นสำหรับเป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคล ให้การบริการทรัพยากรมนุษย์เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญกำลังใจที่ดี พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้นจึงมีนโยบายด้านต่าง ๆ ดังนี้

ประเด็น/นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๑. ด้านวางแผนอัตรากำลัง	๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของ อบต.	- การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และเป็นไปตามหลักเกณฑ์และแนวทางที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์ เพื่อให้การวางแผนใช้อัตรากำลังบุคลากร มีบุคลากรที่เหมาะสมกับลักษณะของงานและปริมาณงาน การดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่มเพื่อรองรับภารกิจของ อบต. รวมทั้งดำเนินการสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างตามกรอบอัตรากำลังที่ว่าง
	๑.๒ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร	- มีการบันทึกและปรับปรุงข้อมูลในระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น (LHR) ให้ครบถ้วนและเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ
๒. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และทดแทนอัตรากำลังที่ว่าง	- ดำเนินการตามแผนและสรรหาบรรจุแต่งตั้งได้ เมื่อมีตำแหน่งว่างดำเนินการสรรหาด้วยการขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือการรับโอนจากพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่น
	๒.๒ การสรรหาพนักงานจ้าง	- การกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างแล้วต้องดำเนินการสรรหาทันทีหรือภายในระยะเวลา ๑ ปีเพื่อให้ทันต่อความต้องการการใช้อัตรากำลัง มีการนำสารสนเทศตามสมัยนิยมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การประชาสัมพันธ์ การรับสมัครงาน หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคล การร้องเรียนร้องทุกข์ ผ่านทางอีเมล เว็บไซต์ ไลน์ และเฟซบุ๊ก เป็นต้น

<p>๒. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง(ต่อ)</p>	<p>๒.๓ ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล</p>	<p>- บริหารค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๓๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี</p>
<p>๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>๓.๑ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้ - หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดย ผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดุลแล กำกับ ติดตาม และ ประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึง คณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการในความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะ ทุกคนอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดย ผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดุลแล กำกับ ติดตาม และ ประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะและสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>
	<p>๓.๒ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๑ - ๒/๒๕๖๖ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการผ่านกระบวนการ คกก.พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๑ - ๒/๒๕๖๖ ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน และรายงานการประชุมดังกล่าว</p>
<p>๔. การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร</p>	<p>๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และขอบังคับองค์การบริหารส่วนจังหวัด ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ</p>	<p>- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และขอบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไม้แก้ว ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p>
	<p>๔.๓ เข้าร่วมโครงการป้องกันการทุจริตของ ปปช. ปปท. หรือสถาบันพระปกเกล้า</p>	<p>- สมัครเข้าร่วมโครงการป้องกันการทุจริตของ ปปช.ปปท. หรือสถาบันพระปกเกล้า</p>
	<p>๔.๔ จัดทำประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน</p>	<p>- ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน</p>
<p>๕. ด้านการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>๕.๑ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)</p>	<p>- มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี สอดคล้องกับรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p>
	<p>๕.๒ พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทุกระดับ ตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>- มีการส่งเสริมให้บุคลากรทุกคน ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาตามหลักสูตรที่หน่วยงานภายนอกจัดขึ้นรวมถึงการฝึกอบรมที่จัดโดย อบต.</p>

๕. ด้านการพัฒนาบุคลากร (ต่อ)	๕.๔ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร	- มีการบันทึกและปรับปรุงข้อมูล ในระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น (LHR) ให้ครบถ้วน และเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ
	๕.๕ พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	- มีการดำเนินการจัดการความรู้รวบรวมข้อมูลความรู้ต่างๆ ไว้ที่เว็บไซต์ของ อบต. มีการประชาสัมพันธ์ ข่าวสารต่างๆ ผ่านทางเฟซบุ๊ก ไลน์ ของอบต. เขาไม้แก้ว รายงานผลการฝึกอบรม รวมถึงมีการประชุมประจำเดือนของข้าราชการผู้บริหาร ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ข่าวสารประสบการณ์ต่างๆ ภายในองค์กรอยู่เสมอ
๖. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๖.๑ ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	- ผู้บริหารให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร อบต.เขาไม้แก้ว โดยมีการตรวจสอบ และปรับปรุงสภาพความปลอดภัยของวัสดุอุปกรณ์ สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่เสมอ
	๖.๒ ปรับปรุงช่องทางการสื่อสาร ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	- จัดให้มีช่องทางการสื่อสารด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคลหลายช่องทาง เช่น ไลน์ เฟซบุ๊ก อีเมล เป็นต้น

ปัญหาและอุปสรรค ข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคล

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

ปัญหาและอุปสรรค ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญ หรือต้องมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา ปริมาณงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒๐

ข้อเสนอแนะ ควรมีการกำหนดโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไม้แก้วได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชนให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว สร้างความพึงพอใจให้ได้มากที่สุด และสามารถพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

๒. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร

ปัญหาและอุปสรรค

-

ข้อเสนอแนะ

-

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ปัญหาและอุปสรรค การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลตั้งแต่ขั้นตอนการเตรียมการประเมินผล การจัดทำคำรับรองบุคคล การติดตาม และให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดเรียงผลการประเมินของสำนัก/กองเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรอง ประเมินผลการพิจารณา บางครั้งคะแนนไม่เป็นไปตามความประสงค์จะทำให้ผู้รับการประเมินไม่พึงพอใจได้

ข้อเสนอแนะ กระบวนการรวบรวมและพิจารณาต้องใช้ความรอบคอบในการพิจารณาและโปร่งใส มีความยุติธรรมมากที่สุด

๔. การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร

ปัญหาและอุปสรรค การทุจริตคอร์รัปชันเป็นปัญหาใหญ่ที่สะสมมาเป็นเวลานานฝังรากลึกลงในสังคมมาตลอด ส่งผลให้เกิดปัญหามากมาย ประเทศต้องสูญเสียในด้านต่างๆ หากปล่อยไว้ประเทศชาติอาจจะไม่ได้รับการพัฒนา

ข้อเสนอแนะ ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาไม้แก้ว เพื่อให้ตระหนักถึงการสร้างจิตสำนึกให้มีคุณธรรม จริยธรรม ต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตรวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมค่านิยม ด้วยจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติราชการ ประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชน

๕. การพัฒนาบุคลากร

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การไม่สอดคล้องกันในหัวข้อที่จะพัฒนา เช่น การส่งบุคลากรไปอบรมกับหน่วยงานภายนอกไม่ตรงกับตำแหน่งหรือหน้าที่ของแต่ละคนเมื่อเสร็จสิ้นกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรแล้วผู้ที่เข้าร่วมกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรนำเอาความรู้ที่ได้รับมาใช้ในงานได้

๒. การดำเนินการตามแผนพัฒนาไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้เนื่องจากในช่วงที่จะจัดโครงการฝึกอบรมหรือพัฒนาบุคลากรในเรื่องต่างๆ อาจมีกิจกรรมอื่นๆ แทรกในช่วงนั้น ทำให้ต้องเลื่อนออกไปทำให้กระทบแผนทั้งระบบ

๓. บุคลากรขาดการใส่ใจในการพัฒนาตนเอง และเมื่อภายหลังจากการไปเข้ารับการฝึกอบรมแล้ว ไม่ได้มีการจัดทำสรุปรายงานผลหรือสรุปความรู้ที่ได้รับจากการไปฝึกอบรมอย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงการติดตามประเมินผลของการพัฒนาบุคลากรยังไม่สามารถทำได้ต่อเนื่อง

๔. ปัญหาในระบบการพัฒนาบุคลากร เมื่อดำเนินการสำรวจความต้องการในการจัดฝึกอบรมเรียบร้อยแล้ว เมื่อถึงขั้นตอนการจัดฝึกอบรมปรากฏว่าบุคลากรจากสำนัก/กองต่างๆ ที่แสดงความประสงค์อยากให้อบรมติดภารกิจไม่สามารถเข้าร่วมการอบรมได้

๕. ยังไม่สามารถนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในกระบวนการได้ดีเท่าที่ควร และปัญหาบุคลากรขาดการนำความรู้ ระเบียบ กฎหมายใหม่ๆ มาปรับใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสมตามการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ข้อเสนอแนะ

๑. การแก้ไขปัญหาการจัดฝึกอบรมไม่ตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ต้องแก้ปัญหาโดยการสำรวจความต้องการของบุคลากรว่ามีกองใดที่สนใจเข้าร่วมการจัดอบรมหลักสูตรไหนบ้าง และกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการมากที่สุด

๒. การแก้ปัญหาการพัฒนาบุคลากรที่ยังไม่สามารถดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรได้นั้น จะต้องประกาศแผนพัฒนาบุคลากรในรอบปีงบประมาณให้ทุกส่วนราชการทราบ และให้หัวหน้าส่วนราชการมาประชุมเพื่อกำหนดตารางการจัดอบรมหรือศึกษาดูงาน เพื่อไม่ให้เกิดการจัดกิจกรรมที่ทับซ้อนกัน

๓. การแก้ปัญหาบุคลากรขาดความสนใจในการพัฒนาตนเอง คือ หน่วยงานจะต้องมีการส่งเสริม การปรับทัศนคติให้ตัวบุคลากรมีความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง มีความอยากเรียนรู้ ต้อง พัฒนาสิ่งใหม่

๔. แนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นของกระบวนการพัฒนาบุคลากร ในกรณีที่บุคลากรในหน่วยงาน ที่แสดงความประสงค์ให้จัดการฝึกอบรมไว้แต่เมื่อฝ่ายจัดฝึกอบรมได้จัดโครงการขึ้นแต่บุคลากรที่แจ้งความ ประสงค์ไว้เกิดติดภารกิจไม่สามารถเข้าร่วมอบรมได้ซึ่งการแก้ปัญหาเช่นนี้จะต้องมีการจัดทำบัญชีรายชื่อของ บุคลากรที่แจ้งความประสงค์ไว้และติดตามให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมตามที่ได้แจ้งความประสงค์ไว้

๕. แนวทางการแก้ไขปัญหาคะบวนการพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายต่างๆที่สำคัญ และจำต้องนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้เพื่อให้สอดคล้องกับระบบราชการ

๖. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

ปัญหาและอุปสรรค คนส่วนใหญ่มักไปพบแพทย์เมื่อร่างกายมีความผิดปกติเกิดขึ้น ซึ่งบางครั้งอาจ สายเกินไปสำหรับการเยียวยารักษาโรคที่แสดงอาการเมื่ออยู่ระยะสุดท้ายหรือเมื่อมีอาการหนักแล้ว เพราะร่างกาย มีความเสื่อมถอยตามกาลเวลา

ข้อเสนอแนะ ควรมีการตรวจสุขภาพอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ เพื่อคัดกรองหรือสามารถชะลอการ เจ็บป่วย หรือสามารถรักษาในระยะเริ่มต้นได้ผลดีซึ่งมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่