



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางเหนือ โทร./โทรสาร ๐๗๕-๒๗๐๙๒๐
ที่ ตง ๗๙๔๐๑/ ๑๐๕ วันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๖
เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางเหนือ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางเหนือ ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ขึ้น โดยครอบคลุมด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหา บรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางเหนือ เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีและสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุดรวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และได้ประกาศให้ทราบโดยทั่วกันไปแล้วนั้น


บัดนี้ ได้สิ้นสุดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ แล้ว งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด อบต. จึงขอ รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบผลการวิเคราะห์/ปัญหาและอุปสรรค ข้อเสนอแนะและพิจารณาปรับปรุงให้ครอบคลุมทุกด้าน รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ


(นายประวุธ หมั่นลคก)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด อบต. 6พอไม่ตกทาม


(นางรัตนา ว่องวานนท์)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....



(นายธรรมรัฐ อินทวิเศษ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล.....
๑๙๙๗


(นายมงคล หนูประสิทธิ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางเหนือ

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลังไม่ครอบคลุมภารกิจของงาน
๒. การสรรหา องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางเหนือ ขาดบุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจงาน บางตำแหน่งไม่มีผู้ปฏิบัติหน้าที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทำให้มีภาระงานเพิ่มมากขึ้น
๓. การพัฒนาบุคลากร บุคลากรขาดการเอาใจใส่ในการพัฒนาตนเอง หลังจากอบรมแล้วไม่ได้รายงานผลสรุปความรู้ที่ได้เป็นอย่างดีเป็นรูปธรรม การดำเนินการไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร เนื่องจากในการอบรม อาจจะมีกิจกรรมอื่น ๆ เข้ามาแทรกแซงทำให้กระทบกับแผนพัฒนาบุคลากร
๔. การปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจในขั้นตอนการดำเนินการ วิธีการ ทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและแบบประเมินการปฏิบัติราชการ

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้ครอบคลุมกับภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น
๒. ดำเนินการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานให้ตรงตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งที่ว่าง เพื่อลดภารกิจของงานให้น้อยลงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร
๓. ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน
๔. ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร และเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับผู้มาติดต่อราชการ และจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี
๕. ส่งบุคลากรแต่ละกองเข้ารับการฝึกอบรม และสามารถนำมาถ่ายทอดความรู้การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและแบบประเมินการปฏิบัติราชการ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในแบบประเมินฯ



รายงานผลการดำเนินการ
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางเหนือ
อำเภอวังวิเศษ จังหวัดตรัง



รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางเหนือ อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

| ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินการ | ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ |
|--------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| นโยบายการวางแผน อัตรากำลัง | <ul style="list-style-type: none"> เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล วังมะปรางเหนือ ให้เหมาะสม เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมี ประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ | <ul style="list-style-type: none"> แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ใน การวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังในแต่ละ ส่วนราชการ เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ | <ul style="list-style-type: none"> ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๔) ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ (ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์) | <ul style="list-style-type: none"> ควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง มีกรอบอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบลในแต่ ละส่วนราชการอย่างชัดเจนเป็นแนวทางในการดำเนินงาน |
| นโยบายการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร | <ul style="list-style-type: none"> การสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังไม่เกินร้อยละ ๕ ของบุคลากรทั้งหมด เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ การคัดเลือก ดำเนินไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสม กับตำแหน่งงาน | <ul style="list-style-type: none"> การประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล การเลื่อนระดับตำแหน่งที่ สูงขึ้น การสรรหาและเลือกสรรเป็น พนักงานจ้าง การสรรหาในตำแหน่งสายงานปฏิบัติ | <ul style="list-style-type: none"> การแต่งตั้งพนักงานจ้าง ตามคำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบล | <ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการด้วยความ โปร่งใสความเป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสม กับตำแหน่ง |

| ประเด็นนโยบาย /แผนการดำเนินงาน | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินการ | ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ |
|-----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>นโยบายการพัฒนาบุคลากร</p> | <ul style="list-style-type: none"> - เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบล - เพื่อให้การปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิดและการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล - เพื่อให้บุคลากร ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด | <ul style="list-style-type: none"> - มีแผนพัฒนาบุคลากร - บุคลากรในหน่วยงานมีความมีความยึดมั่น ในหลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมภิบาล และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ - มีการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร - เพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน - มีการถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง | <ul style="list-style-type: none"> - จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล - จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งและสายงานอาชีพ ตามสมรรถนะ - พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกกระตือรือร้นตามสายงานอาชีพและตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง - ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบล | <ul style="list-style-type: none"> - ควรส่งเสริมให้บุคลากร ทุกตำแหน่งได้รับทราบอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน |
| <p>นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต</p> | <ul style="list-style-type: none"> - มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยที่ทำให้มีใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และพนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน - มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญต่าง ๆ ซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน | <ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน - ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน | <ul style="list-style-type: none"> - มีการปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน - มีการจัดกิจกรรม ๕ ส. และกิจกรรม Big cleaning day กิจกรรมจิตอาสา - สวัสดิการพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง สวัสดิการพยาบาล ค่าเช่าบ้าน และเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวตามที่กฎหมายกำหนด | <ul style="list-style-type: none"> - ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากรและเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับผู้มาติดต่อราชการ - มี ก ร ๕ ชู ม ประจำเดือนเพื่อติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน |

| ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินการ | ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ |
|------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน | <ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมาย และสามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม - เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ | <ul style="list-style-type: none"> - มีแนวทางการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกำหนด - ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล - บันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา - ระบบประเมินผลการทำงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก | <ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา - มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ และครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ | <ul style="list-style-type: none"> - การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส - ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน |
| นโยบายส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร | <ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้บุคลากรยึดถือเป็นหลักการแนวทางปฏิบัติและเป็นเรื่องมีอภัยกับความประพฤติของบุคลากร | <ul style="list-style-type: none"> - ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกำหนด - ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล | <ul style="list-style-type: none"> - จัดทำประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบล | <ul style="list-style-type: none"> - การยึดมั่นในหลักจริยธรรม จรรยาวิชาชีพขององค์กร - การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยดี และไม่เลือกปฏิบัติ |