



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ..... องค์การบริหารส่วนตำบลข้าวสาร (สำนักปลัด)

ที่..... อด ๗๓๗๐๑/ ๔๕

วันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลข้าวสาร

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลข้าวสาร ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ขึ้น โดยครอบคลุมด้านการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร การสรรหาคนดีคนเก่ง การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลข้าวสาร เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีและสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และได้ประกาศให้ทราบโดยทั่วกันไปแล้วนั้น

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ)

(นางศุภานัน ชันต์ภักธโน)

หัวหน้าสำนักปลัด

- ความเห็นรองปลัด.....

- ความเห็นปลัด.....

(ลงชื่อ)

(น.ส.ยุภาภรณ์ สุขณรงค์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลข้าวสาร

(ลงชื่อ) ส.อ.

(จรายุทธ เสนปัญญา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลข้าวสาร

- ความเห็นนายก.....

(ลงชื่อ)

(นายดิเรก ประดิษฐ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลข้าวสาร

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๔



องค์การบริหารส่วนตำบลข้าวสาร

อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย /แผนการ ด้านดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ
๑. นโยบายด้านการวิเคราะห์ อัตราค่าจ้าง - แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี	๑. ปรับปรุงโครงสร้างและ อัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับ ภารกิจ ๒. จัดทำแผนผังเส้นทางความ ก้าวหน้าให้พนักงานส่วนตำบล	๑. ใช้แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ของพนักงานส่วนตำบลชั่วคราว ในการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างเพื่อจัดทำกรอบอัตราค่าจ้าง พนักงานส่วนตำบลในส่วนราชการ และนำไปสู่การกำหนด จำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการจัด ทำแผน ๒. มีการติดตามประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี อย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การกำหนด จำนวน/ตำแหน่ง เพิ่ม หรือ ลดตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี เช่น การปรับปรุงตำแหน่งสำหรับ พนักงานส่วนตำบล ให้ดำรงตำแหน่ง การขอเพิ่มอัตรา ค่าจ้างพนักงานส่วนตำบล การปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานจ้าง ทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ	- มีแผนอัตราค่าจ้างที่เป็น ปัจจุบัน และเหมาะสมกับ ภารกิจ บุคลากรมีความก้าวหน้า ในสายงาน	

ประเด็นนโยบาย / แผนการ ด้านดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ
๒. นโยบายด้านการสรรหา และคัดเลือก - การสรรหาและคัดเลือก	๑. มีการสรรหาบุคลากรเชิงรุก เป็นสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญ อย่างต่อเนื่องเพื่อได้บุคลากรที่ มีคุณภาพ ๒. การคัดเลือกบุคลากรโดยยึด หลักความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับความเป็นคนที่	๑. มีแนวทางการปฏิบัติงานส่วนด้านกำลังจังหวัด คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกำหนด ๒. สรรหาพนักงานส่วนตำบล ตามกรอบระยะเวลาในการ สรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ตามระเบียบประกาศ/มติ ก.อบต. อย่างชัดเจน ๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบ อัตรากำลัง ๔. มีแผน และสามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ตามกรอบอัตรา กำลัง	- องค์กรได้บุคลากรที่เป็นคน มีความรู้ความสามารถ ที่เหมาะสมกับงาน และเป็นคนที่	

ประเด็นนโยบาย /แผนการ ด้านดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ
๓. นโยบายด้านการบริหาร ผลการปฏิบัติงาน - การบริหารผลการปฏิบัติงาน	๑. มีการประเมินผลงานที่ เที่ยงตรงเชื่อถือได้ ๒. มีการติดตามและประเมิน ผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และเป็นรูปธรรม ๓. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ในการทำงานและบริการ	๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการปฏิบัติงาน เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานส่วนตำบล/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง ๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของแต่ละตำแหน่ง แต่ละสำนัก/กองเพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไข ในการคัดเลือก ทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพและเป็นเงื่อนไขในการกำหนดระดับ ตำแหน่งให้สูงขึ้น ๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัด ลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจนและมี ประสิทธิภาพ เพื่อใช้ประกอบการปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพ งาน พนักงานส่วนตำบลในแต่ละตำแหน่ง และเป็นการส่งเสริม หรือเป็นแรงจูงใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและแข่ง ด้วยผลงาน	- มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างมีคุณภาพและเป็นรูปธรรม	

ประเด็นนโยบาย / แผนการ ด้านดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ
๔. นโยบายด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้วยเทคโนโลยีและสารสนเทศ - การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยี สารสนเทศ	๑. มีการนำเทคโนโลยีและ สารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติ งานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ๒. มีการพัฒนาความรู้ด้าน IT บุคลากรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ๓. นำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อลด ปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์	๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้ บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับ บุคคลขององค์กร ๓. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยี สารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ ๔. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยี สารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้ เช่น - โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ของ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง พนักงานครู ระบบ KR - โปรแกรมระบบ E-laas, E-office, E-plan, E-gp, CCIS	- บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยี มาใช้ในการปฏิบัติงาน	

ประเด็นนโยบาย / แผนการ ด้านดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ
๕. นโยบายด้านสวัสดิการและ ผลตอบแทน - สวัสดิการและผลตอบแทน	๑. ให้พนักงานนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานในชีวิตประจำวัน ๒. จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน	๑. พระราชบัญญัติ บำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๔๘ ๒. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ แก้ไขถึง พ.ศ.๒๕๔๙ ๓. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ แก้ไขถึง พ.ศ.๒๕๔๙ ๔. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๘ แก้ไขถึง พ.ศ.๒๕๕๙ ๕. ปฏิบัติตามระเบียบคณะกรรมการ ก.กลาง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการขอรับเงินค่าทำขวัญของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๘ ๖. ปฏิบัติตามประกาศ ก.กลาง เรื่อง กำหนดเงื่อนไขและวิธีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘	- การกำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ ต่างๆ ตามความรับผิดชอบ สอดคล้องกับความสามารถ กับพนักงานในทุกระดับ	

ประเด็นนโยบาย / แผนการ ด้านดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ
		๗. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับ เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘		

ประเด็นนโยบาย / แผนการ ด้านดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ
๖. นโยบายด้านการสร้าง ความสัมพันธ์และผูกพัน ภายในองค์กร - การสร้างความสัมพันธ์และ ผูกพันภายในองค์กร	๑. พัฒนา / ปรับเปลี่ยน ทัศนคติบุคลากรให้มีความรัก และเข้าใจในระบบการบริหาร ราชการยุคใหม่ ๒. จัดประชุมเพื่อรับฟังความ คิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ทุกระดับสม่ำเสมอ	๑. มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนงานการเจ้าหน้าที่ สัมพันธ์ซึ่งกันและกันเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ให้กับบุคลากร ๒. จัดให้มีกิจกรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานส่วน ตำบล ที่สะท้อนภาพการทำงานของ องค์กร เช่น กิจกรรม ๕ ส. กิจกรรม Big Cleaning Day, Sport Day, จิตอาสา เพื่อให้ พนักงานทุกคนร่วมมือกันจัดทำกิจกรรม และเพื่อสร้างบรรยากาศ ในการทำงาน บทบาท ภารกิจ หน้าที่ สร้างภาพลักษณ์ที่ดี ของสำนักงานให้ บุคคลทั่วไปได้ทราบและเข้าใจ ๓. ผู้บริหารได้จัดประชุมพนักงานส่วนตำบลเป็นประจำ ทุกอาทิตย์ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้ข้อเสนอแนะความคิดเห็น ตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างการยอมรับ ทบทวนและแก้ไขปัญหาอันเป็นการสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร ๔. พนักงานส่วนตำบลทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรม การส่งเสริม จริยธรรมและการสร้างความโปร่งใส ในการปฏิบัติราชการที่ องค์การบริหารส่วนตำบลข่าวสารจัดขึ้น และที่จัดร่วมกับ หน่วยงานอื่น และสามารถประยุกต์หลักธรรมต่างๆ มาใช้ในการ ปฏิบัติราชการ	ผลการดำเนินงาน - บุคลากรได้มีเอกสและเปลี่ยน ความคิดมุมมองนำเสนอแนวคิด ใหม่ๆ ในเชิงสร้างสรรค์ และนำ ผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการ ดำเนินงานต่างๆ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ

ประเด็นนโยบาย /แผนการ ด้านดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ
		๕. ผู้บริหารทุกระดับ มีส่วนร่วมในกิจกรรมแข่งขันกีฬาท้องถิ่น สัมพันธ์อำเภอบ้านผือ และการแข่งขันกีฬาเพื่อเชื่อมความ สัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานราชการ ๖. ผู้บริหารทุกระดับมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ให้มีความผูกพันและอยู่กันอย่างดีตลอดจนถึงผู้บริหารทุกระดับ เป็นต้นแบบแสดงแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม คุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน		

ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน

๑. ข้อกฎหมาย กฎ ระเบียบ หนังสือสั่งการ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่เข้าใจและไม่มีความชัดเจนในการปฏิบัติ
๒. ขอบประมาณมีจำนวนจำกัด ไม่สามารถขยายผลให้เป็นไปตามแผนการดำเนินงานได้
๓. ปัญหาเรื่องขาดบุคลากรการปฏิบัติงาน
๔. การเร่งด่วนของโครงการ ส่งผลให้เกิดความเสียหายและเกิดข้อผิดพลาดในการดำเนินงาน

แนวทางแก้ไขและข้อเสนอแนะ

๑. รับสรรหาบุคลากรให้ครบตามกรอบอัตราตำแหน่ง
๒. เจ้าหน้าที่ควรได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อศึกษารายละเอียดของกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการ
๓. ติดตามผลการดำเนินงานการดำเนินงานให้ละเอียด รอบคอบ รัดกุม และเป็นประโยชน์ต่อทางราชการให้มากที่สุด