



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน

ที่ ลบ ๗๕๖๐๑/๓๐๕

วันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน หัวหน้าสำนักงานปลัด/ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน/นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน

ตามที่งานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน ได้ดำเนินการจัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ขึ้น โดยครอบคลุมด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหา ด้านการพัฒนา ด้านการธำรงรักษาไว้ แรงจูงใจ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหินเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีและสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุดรวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และประกาศให้ทราบโดยทั่วกันไปแล้วนั้น

บัดนี้ การดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้เสร็จสิ้นแล้ว ดังนั้น งานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน จึงขอรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบผลการวิเคราะห์/ปัญหาและอุปสรรค ข้อเสนอแนะ และพิจารณาปรับปรุงให้ครอบคลุมทุกด้าน รายละเอียดตามเอกสารแนบมาพร้อมบันทึกข้อความนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ลงชื่อ

๐๕๖๘๗๖

ผู้เสนอรายงาน

(นายอนุวรรษ ธีระธรรม)

นักจัดการช่างปฏิบัติการ

รักษาราชการแทน นักทรัพยากรบุคคล

- ความเห็นหัวหน้าสำนักงานปลัด

- ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน

ลงชื่อ

(นายวีรภัทร ดีเรืองศรี)

ผู้อำนวยการกองช่าง

รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักงานปลัด

ลงชื่อ

(นางวารรัตน์ ศรีนภา)

ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน

- ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน

ลงชื่อ

(นายสมคิด พวงโพธิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน

อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ/กิจกรรม | ผลการดำเนินงาน | สรุป/วิเคราะห์ |
|------------------------|---|--|---|
| <p>๑. ด้านการสรรหา</p> | <p>๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อใช้การกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน</p> <p>๑.๒ จัดทำแผนและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย</p> <p>๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้าง</p> <p>๑.๔ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> | <p>- ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานมีความสมบูรณ์มีประสิทธิภาพ</p> <p>- ดำเนินการขอใช้บัญชี กสส. พนักงานส่วนตำบลที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้แก่ตำแหน่ง</p> <p>๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)</p> <p>๒. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <p>๓. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)</p> <p>๔. นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.</p> <p>๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.</p> <p>๖. นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.</p> <p>๗. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.</p> <p>๘. ครู ค.ศ.๑</p> <p>๙. ครูผู้ดูแลเด็ก</p> <p>๑๐. นายช่างโยธา ปง./ชง.</p> <p>- ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อคัดเลือกเป็นพนักงานจ้างในตำแหน่งต่างๆ</p> <p>- ไม่มีการดำเนินการ</p> | <p>- ยังมีตำแหน่งอัตรากำลังที่ว่างจากการสรรหาและไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่ง แยกเป็นประเภทดังนี้</p> <p>๑. ประเภททั่วไป จำนวน จำนวน ๑ อัตรากำลัง</p> <p>๒. ประเภทวิชาการ จำนวน ๖ อัตรากำลัง</p> <p>๓. ประเภทสายบริหาร จำนวน ๓ อัตรากำลัง</p> <p>เนื่องจากบางตำแหน่งต้องรอการบรรจุและแต่งตั้งจากบัญชีของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>- ยังมีอัตรากำลังที่ยังว่างอยู่ และมีงานที่ต้องดำเนินการต่อเนื่อง จึงต้องมีการประกาศรับสมัครเพื่อคัดเลือกเป็นพนักงานจ้างในตำแหน่งว่าง</p> |

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ/กิจกรรม | ผลการดำเนินงาน | สรุป/วิเคราะห์ |
|--|--|---|--|
| <p>๒. ด้านการพัฒนา</p> | <p>๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น</p> <p>๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง</p> <p>๒.๓ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามหลักเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ</p> | <p>- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยพิจารณาให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลห้วยหิน</p> <p>- มีการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงาน ที่มีผู้ดำรงตำแหน่งอยู่</p> <p>- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากร เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน</p> | <p>- ในรอบปีที่ผ่านมามีการพัฒนาบุคลากร โดยส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงาน และไม่ตามสายงานเนื่องจาก มีตำแหน่งที่ว่างมาให้จึงต้องให้พนักงานส่วนตำบลที่มีอยู่เข้ารับการฝึกอบรมเรื่องนั้นแทน</p> |
| <p>๓. ด้านการธำรงรักษาไว้และแรงจูงใจ</p> | <p>๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางการความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ</p> <p>๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</p> <p>๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p> <p>๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดี ความชอบตามผลการปฏิบัติงานราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p> | <p>- หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่แนวทางการความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบพร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว</p> <p>- หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าว ตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดทุกระยะ แล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด</p> <p>- หน่วยงานมีการทอตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับกำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติงานราชการ ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาคและเป็นไปตามหลักเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p> <p>- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลประจำปี ๒๕๖๔ ให้เป็นไปตามผลการประเมินการปฏิบัติงานราชการผ่านกระบวนการ คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔</p> | <p>- พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างมีความรู้ ความเข้าใจในการดำรง ตำแหน่ง และความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง</p> <p>- มีการดำเนินการเลื่อนขั้นตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้</p> <p>- พนักงานมีขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการจากการได้รับรางวัลการยกย่อง ชมเชย บุคลากรดีเด่น</p> <p>- พนักงานมีบรรยากาศในการทำงานดีขึ้น จากการจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน</p> |

| ประเด็นนโยบาย | โครงการ/กิจกรรม | ผลการดำเนินงาน | สรุป/วิเคราะห์ |
|---|--|--|---|
| | <p>๓.๕ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติงานราชการประจำปี เพื่อยกย่อง ชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงาน</p> <p>๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน</p> | <p>- ดำเนินการจัดทำประกาศนียบัตร เพื่อยกย่อง ชมเชยแก่พนักงานที่ปฏิบัติงานมีผลงานดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๕</p> <p>- ดำเนินการจัดกิจกรรม ๕ ส ในองค์กร</p> <p>- ดำเนินจัดกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ ได้แก่ โครงการวัดประชารัฐสร้างสุข ประจำปี ๒๕๖๕ กิจกรรม Big Cleaning Day</p> | |
| <p>๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัย ข้าราชการ</p> | <p>๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนถิ่น</p> <p>๔.๒ ดำเนินการกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและวินัยข้าราชการ</p> | <p>- ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสังกัดรับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>- จัดกิจกรรมโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม กิจกรรมเข้าวัด ฟังธรรม ในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา</p> <p>- ประชาสัมพันธ์ กำชับการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน</p> | <p>- พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง มีคุณธรรม จริยธรรม และรู้ระเบียบวินัย ข้าราชการมากขึ้น จากการจัดโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม กิจกรรมเข้าวัด ฟังธรรมในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา และจากประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> |

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลังไม่ครอบคลุมภารกิจของงาน
๒. การสรรหาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน ขาดบุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจงาน บางตำแหน่งไม่มี
๓. การพัฒนาบุคลากร บุคลากรขาดการเอาใจใส่ในการพัฒนาตนเอง หลังจากอบรมแล้วไม่ได้รายงานผลสรุปความรู้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่ตรงตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งทำให้การะงานเพิ่มมากขึ้นที่ได้อย่างเป็นรูปธรรม การดำเนินการไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร เนื่องจากในการอบรมอาจจะมีกิจกรรมอื่นๆ เข้ามาแทรกแซงทำให้กระทบกับแผนพัฒนาบุคลากร
๔. การปรับปรุงสภาพความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการดำเนินการ วิธีการทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและแบบประเมินการปฏิบัติราชการ
๖. ประชาชนมีความคาดหวังสูงต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
๗. ประชาชนไม่เข้าใจในบทบาท อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ต้องการให้ทำงานที่กฎหมายไม่กำหนดเป็นหน้าที่
๘. การเลือกปฏิบัติในการให้บริการประชาชน

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้ครอบคลุมกับภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น
๒. ดำเนินการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานให้ตรงตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งที่ว่าง เพื่อลดภารกิจของงานให้น้อยลงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร
๓. ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน
๔. ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร และเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับผู้มาติดต่อราชการ และจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี

๕. ส่งบุคลากรแต่ละสำนัก/กอง เข้ารับการฝึกอบรม และสามารถนำมาถ่ายทอดความรู้การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและแบบประเมินการปฏิบัติราชการ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในแบบประเมินป้องกันความผิดพลาดในการจัดทำแบบประเมินก่อนประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละรอบการประเมิน
๖. ควรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของกลุ่มองค์กรต่างๆ ผิดพลาดในการจัดทำแบบประเมินก่อนประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละรอบการประเมิน
๗. ควรมีการชี้แจงกระบวนการทำงาน บทบาท ขอบเขตอำนาจหน้าที่ของงานที่องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถกระทำได้ภายใต้กฎหมาย เพื่อบริการประชาชน
๘. ควรส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงการสร้างจิตสำนึกให้มีคุณธรรม จริยธรรม ต่อด้านทุจริตคอร์รัปชั่น ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็วมีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ

(ลงชื่อ)

(นายสมคิด พวงโพธิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน