



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า

ที่ อบ.๘๙๗๐๑/-... วันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่าได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ข้อ ๐๒๘ และเมื่อสิ้นปีงบประมาณให้งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ดำเนินการรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล (ภายในวันทำการสุดท้ายของเดือนตุลาคม) นั้น

ในการนี้ สิ้นปีงบประมาณแล้ว งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า จึงขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ดังนี้

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๑. ด้านการสรรหา	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๓ ลว. ๑๙ ส.ค. ๒๕๖๓
	๑.๒ จัดทำและดำเนินการสรรหาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	ดำเนินการประกาศรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบล/พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือข้าราชการประเภทอื่น ดังนี้ ๑. สายงานปฏิบัติ ๑.๑ ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๑.๒ ตำแหน่ง จพง.ป้องกันฯ ระดับ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ๑.๓ ตำแหน่ง นายช่างโยธา ระดับ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
<p>๒. ด้านการพัฒนา</p>	<p>๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น</p>	<p>มีการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร โดยการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่ง</p>
	<p>๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนา บุคลากรแต่ละตำแหน่ง</p>	<p>มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ตามสายงาน ความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากรฯ</p>
	<p>๒.๓ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ</p>	<p>หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตาม สายงาน</p>
	<p>๒.๔ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร</p>	<p>หน่วยงาน มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้ง ติดตาม และนำผลความพึงพอใจของพนักงาน มาพัฒนา และจัดให้มีขั้นพื้นฐานของพนักงาน</p>
<p>๓. ด้านการอ้าง รักษาไว้ และแรงจูงใจ</p>	<p>๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ</p>	<p>หน่วยงาน มีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าใน สายงาน ตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษา ดังกล่าว</p>
	<p>๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</p>	<p>หน่วยงาน ดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าว ตามระยะที่ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดทุกระยะ แล้วเสร็จที่กำหนดไว้</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๓. ด้านการธำรง รักษาไว้ และแรงจูงใจ (ต่อ)	<p>๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p> <p>๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดี ความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p> <p>๓.๕ ดำเนินการพิจารณาความดี ความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ เพื่อยกย่องชมเชยแก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน</p> <p>๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณ ภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้าน สภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน</p>	<p>หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ ดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการ ปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณา ผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p> <p>- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑-๒/๒๕๖๔ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติ หน้าที่ราชการผ่านกระบวนการ คกก.พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑-๒/๒๕๖๔ ตามคำสั่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน และรายงานการประชุมดังกล่าว</p> <p>จัดทำประกาศยกย่องและมอบเกียรติบัตรให้แก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น</p> <p>- ดำเนินการประสานงานกับโรงพยาบาล เพื่อให้เจ้าหน้าที่ เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี</p> <p>- มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่าง ครบถ้วน</p> <p>- จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล</p> <p>- จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ</p>
๔. ด้านคุณธรรมจริยธรรม และวินัยข้าราชการ	<p>๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประกาศคุณธรรมจริยธรรมฯ และประกาศนโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรมของพนักงาน อบต.หนองเต่า</p>	<p>ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมฯ และประกาศนโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรมของพนักงาน อบต.หนองเต่า</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
๔. ด้านคุณธรรมจริยธรรม และวินัยข้าราชการ (ต่อ)	๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ดำเนินการจัดทำคำสั่งแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
	๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕	- มีการดำเนินการตามแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตฯ

ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

สภาพปัญหาและผลกระทบในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า อำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี ทำให้ทราบถึงปัญหาและผลกระทบต่างๆ ๓ ด้าน ดังต่อไปนี้

๑. ด้านการสรรหาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า มีตำแหน่งว่าง ตามแผนอัตรากำลังสามปี (๒๕๖๔ -๒๕๖๖) ซึ่งได้มีการประชาสัมพันธ์รับโอนย้าย แต่ไม่มีบุคลากรมาบรรจุแต่งตั้ง ทำให้หน่วยงานขาดบุคลากรในการปฏิบัติงาน

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร จัดฝึกอบรมเฉพาะตำแหน่ง และงานด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องโดย มุ่งเน้นการนำไปปฏิบัติมากกว่าการฝึกอบรมในด้านวิชาการเพียงอย่างเดียว เพิ่มจำนวน งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรด้านต่างๆ มีการศึกษาวิจัยในด้านความต้องการของบุคลากรในด้านอื่นๆ มีการฝึกอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรมที่เป็นรูปธรรม และต่อเนื่อง คณะผู้บริหาร ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม การศึกษาต่อ จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ในหน่วยงาน มีการติดตามประเมินผลบุคลากรทุกครั้ง ทั้งก่อนและหลังการพัฒนาตนเอง รวมทั้ง ขยายกรอบอัตรากำลังเพิ่มขึ้น

๓. ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ควรมีการเรียกร้องให้รัฐบาลให้ความสำคัญและจัดสวัสดิการ เพิ่มขึ้น เทียบเท่ากับพนักงานรัฐวิสาหกิจ คณะผู้บริหารควรใช้ระบบคุณธรรมในการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนดระเบียบการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ให้มีมาตรฐานเดียวกัน จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานจากระดับบนลงระดับล่างและจากระดับล่างขึ้นระดับบน เป็นการประเมินสองทางเพื่อให้หน่วยงานได้รับข้อมูลอย่างเป็นธรรม

ข้อเสนอแนะในการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านการสรรหาบุคลากร ควรประกาศผ่านสื่อต่างๆ ที่หลากหลาย เช่น เว็บไซต์ เฟสบุ๊ก เป็นต้น ควรมีมาตรฐานในการรับบุคลากรเข้ามาทำงาน มีความโปร่งใส


๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรให้โอกาสให้บุคลากรได้รับการยกระดับความรู้ทักษะใหม่ ๆ อย่างทั่วถึง ควรมีแผนที่ชัดเจนในการที่จะพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ

๓. ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ควรสร้างบรรยากาศในสถานที่ทำงานให้มีความเป็นกันเองและควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้มีความเหมาะสม และสะดวกสบาย ควรปรับปรุงเรื่องสวัสดิการ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ


(นางสุรีพันธ์ สิตะวัน)
นักทรัพยากรบุคคล

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า
- เพื่อโปรดทราบ


(นางธัญญรัตน์ สวัสดิ์ศรี)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัด.....

.....



(นางสาวยุภาวรรณ เท้าทอง)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า

ความเห็นของนายกองค้การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า

.....

.....



(นางสาวยุภาวรรณ เท้าทอง)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค้การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า

สภาพปัญหาการบริหารงานบุคลากรใน คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว สภาพปัญหาการบริหารงานบุคลากร ในคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยแห่งชาติโดยภาพรวม มีปัญหา อยู่ในระดับ “ปานกลาง” เรียงตามลำดับด้านที่มีปัญหามากที่สุด คือ ด้านการสรรหาบุคลากร รองลงมาคือ ด้านการ ขำ รักรักษาบุคลากร และด้านที่มีปัญหาน้อยที่สุดคือ ด้านการพัฒนาบุคลากร

2. แนวทางแก้ไขปัญหา การบริหารงานบุคลากรใน คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว 1) ด้านการวางแผนบุคลากร ควรมีการวางแผนบุคลากรให้ละเอียด และชัดเจนมากขึ้นกว่าเดิม ควรรับเอาบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาบุคลากร ควรประกาศผ่านสื่อต่างๆ ที่หลากหลายเช่น ผ่านทางโทรทัศน์วิทยุหนังสือพิมพ์ เป็นต้น ควรมีมาตรฐานในการรับบุคลากรเข้ามาทำงาน มีความโปร่งใส 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรให้โอกาสให้บุคลากรได้รับการยกระดับความรู้ทักษะใหม่ ๆ อย่างทั่วถึง ควรมีแผนที่ชัดเจนในการที่จะพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ 4) ด้านการขำ รักรักษาบุคลากร ควรสร้างบรรยากาศในสถานที่ทำงานให้มีความเป็นกันเองและควรปรัง ปรุงสถานที่ทำงานให้มีความเหมาะสม และสะดวกสบาย ควรปรับปรุงเรื่องสวัสดิการ และเงินเดือนให้ดีขึ้นกว่าเดิม 5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ควรมีการสร้างเครื่องมือการประเมินให้ได้มาตรฐาน เป็นที่ยอมรับของทุกคน ควรส่งคณะกรรมการติดตามตรวจสอบการทำงานอย่างต่อเนื่องการประเมินควรจะต้องเป็น ไปอย่างเป็นธรรม ยุติธรรม น่าเชื่อถือ โปร่งใส และเปิดเผยความจริง