



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...สำนักปลัด อบต. งานการเจ้าหน้าที่...องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์...จังหวัดอุดรธานี
ที่...อด ๗๖๘๐๑.๑/๔๘...วันที่...๑๙...เดือน...เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖
เรื่อง...รายงานผลการการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์

เรื่องเดิม

ด้วยแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้กำหนดให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment -ITA) เป็นเครื่องมือสำคัญในการป้องกันการทุจริต รวมทั้งสามารถยับยั้งการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นได้ อันส่งผลต่อการยกระดับค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception index : CPI) ของประเทศไทยให้ดียิ่งขึ้นทั้งในระดับชาติและระดับสากลพร้อมทั้งสนองตอบนโยบายรัฐบาลด้านการส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินมีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ นั้น

ข้อเท็จจริง

สำนักงาน ป.ป.ช.ได้แจ้งแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment ITA) ในปีพ.ศ.๒๕๖๖ ข้อ 0๒๖ รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี

ข้อพิจารณา

๑. เห็นควรพิจารณาให้ความเห็นชอบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี

๒. เห็นควรเผยแพร่ผลการดำเนินงานทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้ทราบและแจ้งหัวหน้าส่วนราชการได้ทราบและโปรดแจ้งพนักงานได้ทราบต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ)


(นางสาวพรพรรณ ประภา ครอบ)
นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด...เห็นควรพิจารณาต่อไป

(ลงชื่อ)


(นายบัณฑิต นิลกำเหน็ด)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาพู่

เห็นควรอนุมัติ

ไม่เห็นควรอนุมัติ เนื่องจาก.....

(ลงชื่อ)

(นางยุภาพร เจริญสุข)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาพู่

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาพู่

อนุมัติ

ไม่อนุมัติ เนื่องจาก.....

(ลงชื่อ)

(นายอำพนชัย อินทรธีราช)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาพู่

รายงานผลการดำเนินการ ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/ ผลการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๑.นโยบายกับการวางแผน อัตรากำลัง</p>	<p>- เพื่อให้ อบต.นาพู่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานให้เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน</p> <p>- เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรของ อบต.นาพู่ ให้เหมาะสม</p> <p>- เพื่อ อบต.นาพู่ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของ อบต.นาพู่ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่</p>	<p>- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ อบต.นาพู่ ในการวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ</p> <p>- เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<p>- ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์กระบบงานและครอบคลุมอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง โดยให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๔/๒๕๖๕)</p>	<p>- ควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ในแต่ละส่วนราชการอย่างชัดเจน เป็นแนวทางในการดำเนินงาน</p>

ประเด็นนโยบาย/ ผลการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๒. นโยบายการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร</p>	<ul style="list-style-type: none"> - การสรรหาข้าราชการ และ พนักงาน บรรจุและการแต่งตั้ง จ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือ การสูญเสียกำลังคน - โดยมุ่งเน้นให้มีอัตราว่างไม่เกิน ร้อยละ ๕ ของบุคลากรทั้งหมด - เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ การคัดเลือกด าเนินไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับต าแหน่ง งาน 	<ul style="list-style-type: none"> - การประกาศรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบล - การเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น - การสรรหาและเลือกสรรเป็น พนักงานจ้าง - การสรรหาในตำแหน่งสายงาน ปฏิบัติ 	<ul style="list-style-type: none"> - รับโอนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายส่งเสริม สิ่งแวดล้อม ตามคำสั่ง ๓๑๙/๒๕๖๕ ลว. พ.ค. ๒๕๖๕ - รับโอนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด ตาม คำสั่ง ๔๘๒/๒๕๖๕ ลว. ๑ ก.ค. ๒๕๖๕ - บรรจุพนักงานส่วนตำบล บัญชี กสธ. จำนวน ๓ ราย ตาม คำสั่งบรรจุ ที่ ๔๘๓/๒๕๖๕ ลว. ๑ ก.ค. ๒๕๖๕ - การแต่งตั้งพนักงานจ้าง ตามคำสั่ง ที่ ๕๕๙/๒๕๖๕ เรื่อง การจ้าง พนักงานจ้าง ลว. ๑ ส.ค. ๒๕๖๕ 	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการด้วยความโปร่งใส ความ เป็นธรรม เสมอภาคและยุติธรรม - ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับ ตำแหน่ง

ประเด็นนโยบาย/ ผลการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๓.นโยบายการประเมินผล การปฏิบัติงาน	-เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตาม เป้าหมายและสามารถวัด และประเมินผลการปฏิบัติงานได้ อย่างเป็นรูปธรรมเพื่อให้สอดคล้อง กับการกิจและอำนาจหน้าที่	มีแนวทางการปฏิบัติตามตาม หลักเกณฑ์ ของคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัด กำหนด -ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของอบต. นาพู่ -บันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการ ระหว่างผู้บังคับบัญชา - ระบบ ประเมินผลการปฏิบัติงานตาม ผลสัมฤทธิ์ ของงานและสมรรถนะหลัก	-มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระหว่างผู้บังคับบัญชา -มีการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ในรอบ การประเมิน ครั้งที่ ๑ ระหว่าง ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๑ มีนาคม ๒๕๖ ๕ ครั้งที่ ๒ ระหว่าง ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕	-การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วย ความเป็นธรรม โปร่งใส -ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน
๔.นโยบายส่งเสริม จริยธรรมและ คุณธรรมในองค์กร	- เพื่อให้บุคลากรยึดถือเป็น หลักการคุณธรรม แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องมือกำกับความ ประพฤติของบุคลากร	- ประกาศคณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบลจังหวัดกำหนด	- จัดทำประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์ - เกี่ยวกับของพนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง ของอบต. นาพู่ - พนักงานส่วนตำบล และพนักงาน ปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์ที่ กำหนด	- การยึดมั่นในหลักจริยธรรมจรรยา วิชาชีพขององค์กร - การให้บริการประชาชนด้วยความ รวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือก ปฏิบัติ

ประเด็นนโยบาย/ ผลการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๕. การสรรหาคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน</p>	<p>- เพื่อสรรหาคนดีคนเก่งและเสริมสร้างกำลังใจให้กับพนักงาน และเกิดความรักความทุ่มเทกำลังกายกำลังใจให้กับองค์กร</p>	<p>- เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ และผลการปฏิบัติงานดีสำเร็จทันเวลาที่ กำหนด เกิดการทำงานเป็นทีม</p>	<p>- จัดทำโครงการยกย่องพนักงานดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p>- ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นในแต่ละรอบการประเมิน</p> <p>- ร่วมบริจาคเงินช่วยเหลือครอบครัวของบุคลากร อบต.นาพู่ ที่เกิดการสูญเสียบุคคลในครอบครัว</p>	<p>- เป็นโครงการที่ดี สร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ที่ได้รับใบประกาศ และกระตุ้นให้บุคลากรในสังกัดพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น</p> <p>- ดำเนินตามประกาศ ก.อบต. จังหวัด อุตรดิตถ์</p> <p>- บุคลากรเกิดความรักใคร่รักองค์กร ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการทำงาน และจิตใจสาธารณะ</p>
<p>๖. นโยบายการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>- เพื่อมาปรับใช้กับ อบต.นาพู่</p> <p>- เพื่อให้การปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงานเน้นสร้างกระบวนการคิดและการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของ อบต.นาพู่</p> <p>- เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด</p>	<p>- มีแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>- บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมภิบาล และของจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ</p> <p>- มีการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และ เพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับ ผู้ปฏิบัติงาน</p> <p>- มีการถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยน ความรู้และประสบการณ์ ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของ อบต.</p> <p>- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งและสายงาน อาชีพตาม สมรรถนะ</p> <p>- พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายงานอาชีพและตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง</p> <p>- ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ของ อบต.นาพู่</p>	<p>- ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน</p>

ประเด็นนโยบาย/ ผลการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๘.นโยบายการพัฒนา คุณภาพชีวิต	<ul style="list-style-type: none"> - มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และพนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน - มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญต่างๆ ซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงใจในการทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน - สภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> -ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย ชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน - มีการจัดกิจกรรม ๕ ส. และ Big cleaning day กิจกรรมจิตอาสา - สวัสดิการพนักงาน อบต. และ พนักงานจ้าง สิทธิการรักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน เงินเพิ่มค่าครองชีพ ชั่วคราวตามกฎหมายที่กำหนด เช่าบ้าน เงินเพิ่มค่าครองชีพ ชั่วคราวตามกฎหมายที่กำหนด 	<ul style="list-style-type: none"> -ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากรและ อำนวยความสะดวกให้กับผู้มาติดต่อราชการ - มีการจัดประชุมประจำเดือนเพื่อติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และจิตใจสาธารณะ

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การสรรหา องค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจงาน บางตำแหน่งไม่มีผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งทำให้ภาระงานเพิ่มมากขึ้น

๒. การพัฒนาบุคลากร บุคลากรขาดการเอาใจใส่ในการพัฒนาตนเอง หลังจากอบรมแล้วไม่ได้รายงานผลสรุปความรู้ที่ได้ว่าเป็นรูปธรรม การดำเนินการไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร เนื่องจากในการอบรม อาจจะมีกิจกรรมอื่นๆเข้ามาแทรกแซงทำให้กระทบกับแผนพัฒนาบุคลากร

๓. การปรับปรุงสภาพความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการดำเนินการ วิธีการทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและแบบประเมินการปฏิบัติราชการ

ข้อเสนอแนะ

๑. ดำเนินการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานให้ตรงตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งที่ว่าง เพื่อลดภารกิจของงานให้น้อยลงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

๒. ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน

๓. ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร และเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับผู้มาติดต่อราชการ และจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี

๔. ส่งบุคลากรแต่ละกองเข้ารับการฝึกอบรม และสามารถนำมาถ่ายทอดความรู้การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและแบบประเมินการปฏิบัติราชการ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในแบบประเมินป้องกัน ความผิดพลาดในการจัดทำแบบประเมินก่อนประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละรอบการประเมิน

๕. ควรส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงการสร้างจิตสำนึกให้มีคุณธรรม จริยธรรม ต่อด้านทุจริตคอร์รัปชัน ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การให้บริการประชาชนด้วยความ รวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ