



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลคำเขื่อนแก้ว โทร. ๐๔๕-๕๒๕-๘๔๔

ที่ อจ ๗๑๒๐๑/ - วันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๕


เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

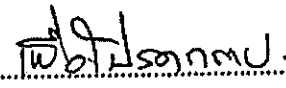
เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลคำเขื่อนแก้ว

ตามที่ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลคำเขื่อนแก้ว ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยให้ครอบคลุมด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงาน และการบริหารอัตรากำลังด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ ด้านสวัสดิการ และด้านการบริหาร เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเขื่อนแก้ว เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดี และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด และพันธกิจขององค์กรประสบความสำเร็จ และได้ประกาศให้ทราบโดยทั่วกันไปแล้ว นั้น

บัดนี้ ได้สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ แล้ว งานการเจ้าหน้าที่ จึงขอรายงานผลการปฏิบัติราชการตามนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้คณะผู้บริหารได้ทราบและพิจารณา แก้ไขเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง ให้สอดคล้องและครบทุกด้าน รายละเอียดตามเอกสารแนบมาพร้อมนี้


จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

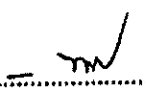
สิบเอก 
(บุญญฤทธิ สิทอง)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด..... 


(นางสาวขวัญใจ จันทร์แก้ว)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัด.....


(นายสุรศักดิ์ พันธา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคำเขื่อนแก้ว

ความเห็นนายก..... 


(นายไพรี ทศบุตร)

สรุปสถิติผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
 องค์การบริหารส่วนตำบลคำเขื่อนแก้ว อำเภอขามแก่น จังหวัดอำนาจเจริญ

ระยะเวลาดำเนินการ	บรรจุ/แต่งตั้ง (ราย)	โอนย้าย (ราย)	รับโอน (ราย)	ลาออก (ราย)	ปลดออก/ไล่ออก (ราย)	เกษียณอายุราชการ (ราย)	เข้ารับการฝึกอบรม (ราย)	หมายเหตุ
ตุลาคม - ธันวาคม ๒๕๖๔	-	-	-	-	-	-	๒	
มกราคม - มีนาคม ๒๕๖๕	-	-	-	-	-	-	๑	
เมษายน - มิถุนายน ๒๕๖๕	๑	-	๓	-	-	-	๑๐	
กรกฎาคม - กันยายน ๒๕๖๕	-	๑	-	-	-	-	๗	
สรุป	๑	๑	๓	๐	๐	๐	๒๐	

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลคำเขื่อนแก้ว อำเภอขามแก่น จังหวัดอำนาจเจริญ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
<p>๑. นโยบายปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง</p>	<p>เพื่อคานาเงินการวางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกส่วนราชการในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการและพนักงานจ้างที่องค์กรคาดหวัง</p>	<p>๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และได้ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์กรบริหารส่วนตำบลคำเขื่อนแก้ว (รายละเอียดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)) ๒. จัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (รายละเอียดตามคู่มือประเมินผลการปฏิบัติงาน) ๓. จัดทำคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Planning)</p>	<p>๑. ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยดำเนินการประกาศใช้แผนเมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ๒. ดำเนินการจัดทำคู่มือประเมินผลการปฏิบัติงานครบทุกส่วนราชการดำเนินการเสร็จเมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ๓. ดำเนินการจัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Planning) ดำเนินการแล้วเสร็จเมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓</p>
<p>๒. นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</p>	<p>สรรหาและเลือกสรรบุคลากรแทนตำแหน่งที่ว่างเพื่อให้มีบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงานและตรงตามสายงานที่กำหนด</p>	<p>๑. จัดทำประกาศรับสมัครให้ตรงกับสายงานที่กำหนด ๒. ตรวจสอบคุณสมบัติให้เป็นไปตามประกาศกำหนด ๓. สรรหาและเลือกสรรบุคลากรอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม ดำเนินการตามแผนการสรรหาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นให้มีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๕ ของบุคลากรทั้งหมด</p>	<p>มีการดำเนินการสรรหาโดยการประชาสัมพันธ์เว็บไซต์ (ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการประเภทอื่น มารับตำแหน่งที่ว่างในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และรายงานตำแหน่งว่างให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานส่วนตำบล</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
<p>๓. นโยบายด้านการประเมินผลปฏิบัติงาน</p>	<p>การประเมินผลการทำงานเพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรมอย่างเท่าเทียม</p> <p>๑. การประเมินต้องเป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์</p> <p>๒. มีการดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการ</p> <p>๓. คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการทำงาน และคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนต้องมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นภายใต้กรอบที่กำหนดร่วมกัน</p>	<p>๑. การประเมินต้องเป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ที่กำหนด</p> <p>๒. มีการดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการ</p> <p>๓. คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการทำงานและคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนต้องมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นภายใต้กรอบที่กำหนดร่วมกัน ทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการภายใต้ภารกิจขององค์กร</p> <p>๔. ความสำเร็จของการทำงาน ความผิดพลาดลดลง กระบวนการทำงานครบทุกขั้นตอน ไม่มีข้อร้องเรียน</p>	<p>การประเมินผลการทำงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด</p>
<p>๔. นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวิสัย</p>	<p>ส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัดเกิดจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรม และปลูกฝังค่านิยมใหม่เป็นวัฒนธรรมองค์กร</p>	<p>๑. จัดกิจกรรมการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันในองค์กร ประจำปี นำโดยผู้บริหารและบุคลากรร่วมกัน</p> <p>๒. ประกาศเจตนารมณ์สุจริตและการต่อต้านการทุจริตให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร</p> <p>๒. ประกาศยกย่องบุคคลต้นแบบผู้ยึดตนให้กับทางราชการ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในองค์กร</p>	<p>๑. ดำเนินการประกาศเจตนารมณ์สุจริตและการต่อต้านการทุจริตให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรแล้วเสร็จเมื่อเดือนกันยายน ๒๕๖๕</p> <p>๒. ดำเนินการประกาศยกย่องบุคคลต้นแบบผู้ยึดตนให้กับทางราชการ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรแล้วเสร็จเมื่อเดือนกันยายน ๒๕๖๕</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
<p>๕. นโยบายด้านการสหาคมนาคม</p>	<p>ส่งเสริมให้บุคลากรมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ซึ่งเป็นพื้นฐานของข้าราชการที่ดี</p>	<p>มีการประเมินตัววินัย คุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่ขอรับการประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น</p>	<p>องค์การบริหารส่วนตำบลคำเขื่อนแก้ว ดำเนินการประเมินด้านการส่งเสริมให้บุคลากรมีวินัย คุณธรรมจริยธรรม เพื่อความก้าวหน้าในสายงานควบคู่ไปกับคุณธรรม แล้วเสร็จเมื่อเดือนกันยายน ๒๕</p>
<p>๖. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>ส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคำเขื่อนแก้วมีจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรมและปลูกฝังค่านิยมให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร เป็นไปตามหลักเกณฑ์ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคำเขื่อนแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง</p>	<p>๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ๒. บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน ๓. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ๔. บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ๒. ดำเนินการแล้วเสร็จเมื่อเดือนกันยายน ๒๕๖๓ ๒. จัดส่งบุคลากรไปฝึกอบรมตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและสายงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ๓. เมื่อฝึกอบรมแล้วเสร็จบุคลากรสามารถความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน</p>
<p>๗. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<p>ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เช่น การเลื่อนระดับที่สูงขึ้น หรือการย้ายสายงาน</p>	<p>๑. จัดทำแผนการดำเนินงานสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพประจำปีราชการ ๒. จัดทำแบบประเมินผลงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด</p>	<p>๑. บุคลากรมีความก้าวหน้าในการรับราชการ เช่น การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการให้ตำแหน่งที่สูงขึ้น ๒. บุคลากรย้ายสายงานเพื่อลดระยะเวลาการเลื่อนระดับ</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๘. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	เสริมสร้างความมั่นคง ชีวีอยู่กำลังใจ คุณภาพชีวิต และพึ่งพองใจให้ผูปฏิบัติงาน ใฝ่สิ่งสูงใจประยชน์ต่อแบพพิเศช จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมที่ดีเเบกรทำงานตามความจำเป็นและเหมาะสม และสนับสนุนการดำเนินงานกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ	๑. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมเเนกรทำงาน ๒. ปรับปรุงระบบสวัสดิการที่บุคลากรมีสิทธิจะได้รับ ๓. ดูแลสิทธิสวัสดิการให้แกบุคลากรอย่างทั่วถึงและเต็มที่ตามสิทธิพึงได้	๑. มีการเบิกจ่ายค่าเช่าบ้านให้กับบุคลากร สิทธิเบิกค่าเช่าบ้าน ๒. จัดหาวัสดุครุภัณฑ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้เพียงพอ ๓. จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี

ปัญหา/อุปสรรค

๑. นโยบายการวางแผนอัตรากำลัง

ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลัง การปรับปรุงแผนอัตรากำลังเป็นไปได้ยาก มีขั้นตอนมาก ยุ่งยาก ซับซ้อน ต้องผ่านคณะกรรมการหลายชั้น ความต้องการใช้งาน และการขอกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังต้องมีค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เก็บร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณที่กฎหมายกำหนด ทำให้มีข้อจำกัดในการกำหนดอัตรากำลังส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลค่าเชื่อมแก้วขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง

๒. นโยบายการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร

ปัญหาและอุปสรรคในการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร เนื่องจากตรวจสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการให้แก่ อบท. ต่างๆตามความต้องการของแต่ละ อบท. ดำเนินการโดย ก.กลาง และเว้นระยะห่างการสอบประมาณ ๒ ปีนั้น บางตำแหน่งมีผู้สอบแข่งขันได้น้อย บางตำแหน่งไม่มีผู้สอบแข่งขันได้หรืออบาง อบท. ไม่มีผู้ประสงค์จะไปบรรจุ ส่งผลให้ อบต.ค่าเชื่อมแก้วขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงานและมีบางตำแหน่งว่างนานเกินไป โดยเฉพาะตำแหน่งในสายงานผู้บริหาร

ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากบุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานหลายหน้าที่เพราะประสบปัญหาตำแหน่งว่างหลายอัตรา บุคลากรต้องปฏิบัติงานอื่นๆ นอกเหนือจากหน้าที่หลัก ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงาน ทั้งนี้ การพัฒนาบุคลากรให้ครบทุกด้านทุกสายงานจึงทำได้ยาก ประกอบกับงบประมาณในการเข้ารับการฝึกอบรมไม่เพียงพอ

ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้นโยบายการพัฒนาบุคลากรเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ในส่วนของหน่วยงานเห็นควรให้มีการปรับปรุงงบประมาณให้เพียงพอต่อการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และในภาพรวมเห็นควรมีการปรับปรุงระเบียบกฎหมายให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน อาทิ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ มีผลให้บังคับมากกว่า ๒๐ ปี ซึ่ง พระราชบัญญัติดังกล่าวฉบับเดิมหลายระดับซึ่งก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในหลาย ๆ ประเด็น เช่น การกำหนดให้หน่วยงานบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายระดับซึ่งก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ความซ้ำซ้อนของอำนาจหน้าที่ รวมถึงการบัญญัติให้อำนาจการบริหารงานบุคคลแก่นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากเกินไปซึ่งเป็นที่มาของระบบอุปถัมภ์ จึงสมควรที่มีการแก้ไขพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ หรือ ตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นฉบับใหม่ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นเอกภาพมากขึ้นเกิดความปลอดภัยตัวเป็นมาตรฐานเดียวกัน และสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคต