



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อนน้ำโจน. ๐๔๒ ๒๑๙ ๖๙๑

ที่ อค ๗๓๘๐๑/๑๓๓

วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อนน้ำ

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อนน้ำ อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี ขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เป็นรายงานผลของปีที่ผ่านมา แสดงผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อก่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส และมีคุณธรรม ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อนน้ำ รายละเอียดแผนการดำเนินการแนบท้ายนี้

จึงเรียนมาโปรดเพื่อทราบ

ลงชื่อ.....

(นางสาวเกศราภรณ์ หัตถิเจอร์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักงานปลัด

.....

ลงชื่อ พ.จ.อ.

(ไชยยนต์ แก้วหางค์)

หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.

ความเห็นรองปลัด อบต.

.....

ลงชื่อ.....

(นางลัดดาวัลย์ มะรัตน์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อนน้ำ

ความเห็นของปลัด อบต.

.....

ลงชื่อ.....

(นางลัดดาวัลย์ มะรัตน์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อนน้ำ รักษาการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อนน้ำ

ความเห็นของนายก อบต.

☒ ทราบ เห็นควรประชาสัมพันธ์ให้ทราบต่อไป.....

ลงชื่อ.....

(นายทวน ช่างแคน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อนน้ำ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑) นโยบายด้านโครงสร้างระบบงาน และการบริหารอัตรากำลังวางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับการกิจขององค์กรและเพียงพอมีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร - การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อน้ำ อำเภอบ้านฝาง จังหวัดอุดรธานี	องค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อน้ำ มีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามเหตุผลและความจำเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้ ๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อน้ำ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน ๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อน้ำ มีการกำหนดประเภทตำแหน่งสายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับการกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ๓. เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับการกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่ ๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อน้ำ ๕. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อน้ำ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติการกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี ๖. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ถูกต้อง เรียบร้อย สมบูรณ์	ผลสัมฤทธิ์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ถูกต้อง เรียบร้อย สมบูรณ์	ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พิจารณากำหนดแนวทางการกำหนดจำนวนอัตรากำลังให้เหมาะสมในแต่ละส่วนราชการอย่างชัดเจน ลดการใช้ดุลพินิจของผู้บริหารให้น้อยที่สุด เพราะมีฉะนั้นจะเกิดปัญหาคนล้นงานขึ้นได้

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒) นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน - การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	องค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อน้ำ มีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามเหตุผลและความจำเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้ ๑. เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล ๒. เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีสมรรถนะด้านมนุษย์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อการบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ๓. เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อน้ำ และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวงและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่าง ๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละของผู้เข้ารับการพัฒนาตามโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อน้ำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ผลสัมฤทธิ์ของแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	กำหนดให้มีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้เป็นคนดี เน้นคุณธรรม มีสมรรถนะสูง และมีศักยภาพ เป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ตามนโยบาย Thailand ๔.๐ และพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ผ่านระบบ e-learning

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓) นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทน มีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวังเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์ เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้บริหารงานด้วยบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการใช้งานและการพัฒนาระบบในอนาคต - ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลพนักงานครูฯ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	องค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อน้ำ มีวัตถุประสงค์ของการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามเหตุผลและความจำเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้ ๑. เพื่อเป็นเครื่องมือของผู้บริหาร อบท. ในการกำกับติดตาม เพื่อให้การทำงานของส่วนราชการต่าง ๆ สามารถบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ๒. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินการปฏิบัติราชการไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การแต่งตั้งเลื่อนระดับที่สูงขึ้น การบริหารงานบุคคลอื่น ๆ การให้เงินรางวัลประจำปี แก่ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ตามหลักการของระบบคุณธรรม อันจะเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจและแรงจูงใจในการพัฒนาผลงานของข้าราชการหลักการของการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล ๓. เพื่อสร้างความยุติธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ๔. เพื่อเป็นเครื่องมือควบคุมการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ๕. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร ๖. เพื่อให้บุคลากรทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนเอง ๗. เพื่อจูงใจให้บุคลากรทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ	ร้อยละของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกประเภท/ระดับ การจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ครบถ้วนสมบูรณ์ เป็นไปตามประกาศเรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ผลสัมฤทธิ์ของการประเมินผล การปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	ในการประเมินผล การปฏิบัติงานของ อบท. ควรให้พนักงานทุกระดับ เข้ามามีส่วนร่วมอย่างอิสระมากกว่า ปัจจุบัน เพื่อสะท้อนให้มีการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ เพื่อลดช่องทางการประเมินโดยกลุ่มพรรคพวก

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔) นโยบายด้านสวัสดิการ เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุก พึงพอใจให้ปฏิบัติงาน สนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ ส่งเสริมความก้าวหน้าของปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาสสร้างช่องทางการสื่อสารให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ เพื่อรักษาคณดี คนเก่งไว้กับองค์กร จัดสวัสดิการความปลอดภัย อาชีวปลอดภัย สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด - การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ	องค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อนน้ำ มีวัตถุประสงค์การประเมินบุคคลและประเมินผลงานเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในสายงานที่เริ่มต้นจากสายงานประเภทวิชาการ เพื่อเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจและแรงจูงใจในการพัฒนาผลงานของพนักงานส่วนตำบล	ร้อยละของพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น สำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในสายงานที่เริ่มต้นจากสายงานประเภทวิชาการ	พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น สำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในสายงานที่เริ่มต้นจากสายงานประเภทวิชาการ ถูกต้อง สมบูรณ์ ครบถ้วน เรียบร้อย	เพื่อเพิ่มช่องทางในการส่งเสริมบุคลากรภายในสังกัดในการเปลี่ยนเส้นทางสายอาชีพ

- ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข ๑. เพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล โดยเพิ่ม IT ช่วยในการปฏิบัติงานให้มากขึ้นเพื่อช่วยลดการใช้งานลูกจ้าง ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ค่างานที่แท้จริงได้ เพิ่มการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างให้มากขึ้นกว่าปัจจุบัน
๒. กำหนดให้มียุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ และบูรณาการการพัฒนา เพื่อป้องกันความซ้ำซ้อน
๓. ให้มีคู่มือ/หลักสูตรภาคบังคับในการเข้าสู่ตำแหน่งและขับเคลื่อนแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ด้านดิจิทัล) ที่สอดคล้องกับ Thailand ๔.๐