

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลดอนชมพู อำเภอนนทบุรี จังหวัดนครราชสีมา

ที่ นม ๗๕๙๐๒/๒๓๕

วันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการ ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖
(รอบ ๖ เดือนแรก)

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนชมพู

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลดอนชมพูได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ มีคุณธรรมและจริยธรรม
อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั้น

งานการเจ้าหน้าที่ จึงขอรายงานการดำเนินตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปี๒๕๖๖ (รอบ ๖ เดือนแรก) รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายบันทึกนี้
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ



(นางสาวพิมศศิณา แก้วสกุลพัฒน์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เพื่อโปรดทราบ



(นางสาวมยุรี ศรีโพธิ์)

เจ้าพนักงานธุรการ รักษาการแทนหัวหน้าสำนักปลัด



(นายมงคล แมงกลาง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนชมพู



(นายอนุวัฒน์ สมัญญา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนชมพู



รายงานผลการดำเนินการ
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖
(รอบ ๖ เดือนแรก)

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนหมื่น อำเภอโนนสูง
จังหวัดนครราชสีมา

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (รอบ ๖ เดือนแรก)

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ (บาท)
๑. นโยบายด้านการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	- ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรมโดยคณะกรรมการการกลั่นกรองการประเมินฯ - ผลงานต้องมีความชัดเจนเป็นที่ประจักษ์แก่สายตา - พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเป็นธรรมตามผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง	- มีแนวทางการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกำหนด - ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ อบต.ดอนชมพู - บันทึกข้อตกลงการปฏิบัติระหว่างผู้บังคับบัญชา - ระบบผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก	- มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงานการระหว่างผู้บังคับบัญชา - มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินครั้งที่ ๑ ระหว่าง (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕-๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	- การประเมินผล การปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส - ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำคำปรึกษาในการปฏิบัติงาน	ไม่มี งบประมาณ
๒. นโยบายด้านอัตราค่าจ้าง และการบริหารอัตราค่าจ้าง	- การบริหารค่าจ้างคนให้สอดคล้องกับความเป็นตามภารกิจ - การพัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้ค่าจ้างคน - การพัฒนาบุคลากรใหม่ - ประสิทธิภาพ - ปรับปรุงโครงสร้างอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับภารกิจ	- แผนอัตราค่าจ้างปี ๓ ของ อบต.ดอนชมพู ในการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างเพื่อจัดทำกรอบอัตราค่าจ้างในแต่ละส่วนราชการ - เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	-อบต.ดอนชมพูไม่ได้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้างในรอบ ๖ เดือนแรก	- ควรมีการปรับแผนอัตราค่าจ้างอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง - มีการรอบอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการอย่างชัดเจนเป็นแนวทางในการดำเนินงาน	ไม่มี งบประมาณ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ
	- สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม - ความเชี่ยวชาญและทักษะของงานที่ตนรับผิดชอบ				
๓. นโยบายด้านการพัฒนา	- การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน - การวางแผนและบริหารจัดการกำลังคน - สอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต - การนำเทคโนโลยีสารสนเทศ - มาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากร - ระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และ - ความคุ้มค่า - ความโปร่งใสในทุกกระบวนการ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล	- มีแผนพัฒนาบุคลากร - บุคลากรมีคุณลักษณะ - และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ - มีการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีด - ความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน - มีการถ่ายทอดความรู้และการแลกเปลี่ยนความรู้และ - ประสิทธิภาพในการทำงาน - อย่างต่อเนื่อง	- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของ อบต. - จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งและสายงานอาชีพ ตามสมรรถนะ - พัฒนาศักยภาพผู้บริหารและ - เพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน - ทุกระดับตามสายงาน อาชีพ และตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง - ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ของ อบต.ดอนชมพู	- ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน	๑๖๔,๐๐๐ บาท

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ
	- ชำรงการมีการพัฒนาความรู้ อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยน ข้อมูลความรู้และพัฒนาองค์กรให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้				
๔. นโยบายด้านการสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	- สนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่อง ด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับ การอบรมหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับ แผนพัฒนาบุคลากร - สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้น - การติดตามและประเมินผลบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการ ฝึกอบรม	- มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนา ทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีด ความสามารถในการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่อง ด้วยการส่ง บุคลากรเข้ารับการอบรม หลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับ แผนพัฒนาบุคลากร	- พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถใน การปฏิบัติงานให้กับ ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสาย งาน อาชีพ และตำแหน่งอย่าง ต่อเนื่อง - ส่งบุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ที่ สอดคล้องกับแผนพัฒนา บุคลากร - ผู้เข้ารับการฝึกอบรม รายงานผลการฝึกอบรมใน รูปแบบการรายงานในที่ประชุม ประจำเดือนและเป็นเอกสาร	- ควรมีการถ่ายทอด ความรู้ใน รูปแบบต่างๆ หรือ จัดทำ Work shop หลังจาก บุคลากรเข้ารับ การฝึกอบรม	ไม่ใช้ งบประมาณ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ
๕. นโยบายด้านการบรรจุและ แต่งตั้ง	องค์การบริหารส่วนตำบลคอนหมิง พู อาจ คัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานส่วน ตำบล โดยไม่ต้องดำรงตำแหน่งสอบแข่งขัน ได้ในกรณีพิเศษ ดังนี้ - กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้ ได้รับทุนเล่าเรียนหลวง ทุนรัฐบาล หรือ ทุนขององค์การบริหารส่วนตำบลในสาขา ที่คณะกรรมการกลางพนักงาน ส่วนตำบล (ก.อบต.) เพื่อศึกษาวิชาใน ประเทศหรือ - กรณีการบรรจุและแต่งตั้ง ผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้องค์การบริหารส่วน ตำบลจัดให้มีการศึกษาขึ้นเพื่อเข้ารับ ราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น โดยเฉพาะ	- การประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล - การเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้น - การสรรหาและเลือกสรร พนักงานจ้าง - การสรรหาในตำแหน่งสาย งานปฏิบัติ	- การสรรหาและบรรจุและ แต่งตั้งพนักงานจ้างตาม ภารกิจ - ตำแหน่ง พนักงานช่วยยนต์ พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	- ควรดำเนินการด้วย ความ โปร่งใส ความเป็น ธรรม เสมอ ภาค และยุติธรรม	ไม่ใช้ งบประมาณ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ
	- การมีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาในคุณวุฒิที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้าราชการในกรณีมีเหตุพิเศษได้ - การมีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ารับราชการในฐานะผู้เชี่ยวชาญหรือชำนาญการพิเศษ - กรณีอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด				
๖. นโยบายด้านการสรรหาคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน	- จัดทำโครงการเชิญเกียรติให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น - จัดทำประกาศยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานดีเด่นประจำปีงบประมาณ	- มีการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงาน	- ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบลที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นในรอบการประเมินครั้งที่ ๑	- การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส	ไม่ใช้งบประมาณ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ
๗. นโยบายด้านการส่งเสริม คุณธรรมและจริยธรรม	- สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น - จัดทำกิจกรรม/โครงการที่เป็นประโยชน์ สอดคล้องกับแผนงานด้านทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม - ประพฤติปฏิบัติตามประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ	- ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกำแพงเพชร - ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างของ อบต.ดอนชมพู	- จัดทำประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ของ อบต.ดอนชมพู - พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	- การยึดมั่นในหลักจริยธรรมจรรยาวิชาชีพอขององค์กร - การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ	๕,๐๐๐ บาท
๘. นโยบายด้านการรักษา วินัยของบุคลากรใน หน่วยงาน	- มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณา ลงโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่ กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในช่วงเวลาที่กำหนดหรือให้ทำบันทึกชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษรและมอบหมายงานอื่นให้ผู้บังคับบัญชาจากกระทำ ความผิดแล้วเสนอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทราบ	- แผนการส่งเสริมสร้างวินัยคุณธรรมจริยธรรมและป้องกัน การทุจริต - ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	- ดำเนินการตามแผนการเสริมสร้างวินัยคุณธรรมจริยธรรมและป้องกันการทุจริต - จัดทำคำสั่งการแบ่งงานและการมอบหมายหน้าที่ทุกสำนัก/กอง - ประชาสัมพันธ์ให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างรับทราบ ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ และข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบล	- การยึดมั่นตามแนวทางส่งเสริมวินัยคุณธรรมจริยธรรมและป้องกันการทุจริต - ผู้บังคับบัญชาควบคุมกำกับติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ไม่ใช้ งบประมาณ

ประเด็นนโยบาย/ แผนงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ
	- มาตรการการการรักภักดีวินัยโดยลดหย่อนโทษให้แก่และระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎหมายอีกข้อ - การดื่มสุรา การเล่นการพนันในสถานที่ราชการ - การทุจริตหรือพฤติกรรมเร่ร่อนชั่วช้า - ผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด - การขาดความรักภักดีสถานที่ - จงเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับองค์การบริหาร ส่วนตำบลดอนหมื่น - การทะเลาะวิวาทกันเอง	- ประมวลจริยธรรมข้าราชการและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลดอนหมื่นว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ			

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ
๔. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	- ส่งเสริมสวัสดิะสิทธิการและสิ่งอำนวยความสะดวกภาคเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย - ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานออกกำลังกาย - จัดทำโครงการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน - จัดกิจกรรมภายในเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานในวันขึ้นปีใหม่ไทยของทุก - จัดทำโครงการกิจกรรม ๕ ส. เพื่อความปลอดภัยในด้านสุขภาพของพนักงาน	- บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน - สภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	- ปรับปรุงสภาพความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน - มีการจัดกิจกรรม ๕ ส. และ Big cleaning day/ กิจกรรมการออกกำลังกาย - สวัสดิการพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง สิทธิค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว ตามกฎหมายกำหนด	- ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร - เป็นการอำนวยความสะดวกและเป็นประโยชน์ต่อผู้มาติดต่อราชการ - มีการจัดประชุมประจำเดือนเพื่อติดตามประเมินผลการทำงาน	๕๐๐,๐๐๐ บาท

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลังไม่ครอบคลุมภารกิจของงาน
๒. การสรรหา องค์การบริหารส่วนตำบลดอนชมพู ขาดบุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจงาน บางตำแหน่งไม่มีผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งทำให้ภาระงานเพิ่มมากขึ้น
๓. การพัฒนาบุคลากร บุคลากรขาดการเอาใจใส่ในการพัฒนาตนเอง หลังจากอบรมแล้วไม่ได้รายงานผลสรุปความรู้ที่ได้อย่างเป็นรูปธรรม การดำเนินการไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร เนื่องจากในการอบรมอาจจะมียิจกรรมอื่นๆ เข้ามาแทรกแซงทำให้กระทบกับแผนพัฒนาบุคลากร
๔. การปรับปรุงสภาพความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
๔. การประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการดำเนินการ วิธีการทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและแบบประเมินการปฏิบัติราชการ
๖. การทุจริตคอร์รัปชันเข้ามาแทรกแซงในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้ครอบคลุมกับภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น
๒. ดำเนินการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานให้ตรงตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งที่ว่าง เพื่อลดภารกิจของงานให้น้อยลงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร
๓. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน
๔. ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร และเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับผู้มาติดต่อราชการ และจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี
๕. ส่งบุคลากรแต่ละกองเข้ารับการฝึกอบรม และสามารถนำมาถ่ายทอดความรู้การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและแบบประเมินการปฏิบัติราชการ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในแบบประเมินป้องกันความผิดพลาดในการจัดทำแบบประเมินก่อนประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละรอบการประเมิน
๖. ควรส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงการสร้างจิตสำนึกให้มีคุณธรรม จริยธรรม ต่อด้านทุจริตคอร์รัปชัน ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็วมีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ