



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...สำนักปลัด...องค์การบริหารส่วนตำบลดงขวาง อ.เมืองนครพนม จ.นครพนม.....

ที่ นพ ๗๘๒๐๑/- วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘.....

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘.....

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลดงขวาง

เรื่องเดิม

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลดงขวาง ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง โดยได้ดำเนินการวางนโยบายหรือทิศทางของหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานและทิศทางการปฏิรูปประเทศ มีวัตถุประสงค์ในการผลักดันให้เกิดการปรับปรุง พัฒนาและสร้างความโปร่งใสในการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน นั้น

ข้อเท็จจริง

จากนโยบายดังกล่าว งานการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการติดตามประเมินผลการดำเนินโครงการตามนโยบายที่วางไว้ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

ข้อระเบียบ/กฎหมาย

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
๒. พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐
๓. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

ข้อเสนอ/ข้อพิจารณา

งานการเจ้าหน้าที่ ขอรายงานผลการปฏิบัติราชการตามนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ)

(นายพีรชัช สมอุดม)

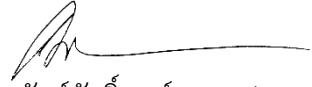
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

/ความเห็น...

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

.....
.....

(ลงชื่อ)



(จ.อ.อนันต์ศักดิ์ วงศ์สุวรรณ)

เจ้าพนักงานป้องกันฯ ชำนาญงาน รักษาราชการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัด

.....
.....

(ลงชื่อ)



(นางวิภา คำแก้ว)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดงขวาง

ความเห็นนายก

.....
.....

(ลงชื่อ)



(นายสมหวน ลาวงษ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดงขวาง

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘
องค์การบริหารส่วนตำบลดงขวาง อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/ กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๑ นโยบายด้านการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	<ul style="list-style-type: none"> - การประเมินผลการปฏิบัติงาน รอบที่ ๑ (๑ ต.ค.๖๗ ถึง ๓๑ มี.ค. ๖๘) - การประเมินผลการปฏิบัติงาน รอบที่ ๒ (๑ เม.ย.๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๘) 	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อพัฒนาศักยภาพพนักงาน, ใช้เป็นข้อมูลบริหารทรัพยากรบุคคล (ขึ้นเงินเดือน, เลื่อนตำแหน่ง), และสร้างแรงจูงใจ 	-ไม่มี-	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	การประเมินเน้นผลงาน มากกว่าพฤติกรรม ข้อจำกัด ด้านโควตา/วงเงิน การตั้งเป้าหมายไม่ชัดเจน และขาดการนำผลไปใช้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง
ประเด็นนโยบาย ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลัง และปรับอัตรากำลังให้ เหมาะสมกับภารกิจ	- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)	<ul style="list-style-type: none"> - องค์การบริหารส่วนตำบลดงขวาง มีการปรับแผนอัตรากำลังและรับโอน (ย้าย) สายงานที่ขาด ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> ๑. รองปลัด ๒. หัวหน้าสำนักปลัด ๓. หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน 	-ไม่มี-	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ปัญหาด้านการเปลี่ยนแปลงบุคลากร คุณลักษณะ ประการหนึ่งของบุคลากรมีการปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลาในลักษณะการโอน ย้าย ส่งผลให้เกิดปัญหาการขาดความต่อเนื่องในการ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘
องค์การบริหารส่วนตำบลดงขวาง อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/ กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๓ นโยบายด้านการพัฒนา บุคลากร	- โครงการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	- ผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลดงขวาง มี ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักกฎหมาย หลักกฎหมายนำรู้ที่ใช้ในชีวิตประจำวัน	๑๐,๐๐๐	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ผู้เข้ารับการอบรมไม่ได้ตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้
ประเด็นนโยบาย ที่ ๔ นโยบายด้านการสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากรประจำปี/นโยบายพัฒนา บุคลากรประจำปี เพื่อใช้เป็นแนวทางใน การบริหารทรัพยากรบุคคลของ หน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุก ประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการ ผลักดันนโยบาย	-บุคลากรเข้ารับการอบรมหรือฝึกอบรม ในหลักสูตรที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับ ตำแหน่ง/มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ ผู้นั้น หรือนำมาใช้กับการพัฒนางานหรือ ความก้าวหน้าในการบริหารงานบุคคลได้	-ไม่มี-	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ปัญหาด้านการเปลี่ยนแปลง บุคลากร คุณลักษณะ ประการหนึ่งของบุคลากรมี การปรับเปลี่ยนอยู่ ตลอดเวลาในลักษณะการ โอน ย้าย ส่งผลให้เกิดปัญหา การขาดความต่อเนื่องในการ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘
องค์การบริหารส่วนตำบลดงขวาง อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/ กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๕ การบรรจุแต่งตั้ง	- ประกาศตำแหน่งว่าง พร้อมทั้งขอใช้ บัญชีผู้ที่สอบแข่งขันได้เพื่อบรรจุแต่งตั้ง เขาทำงาน	- มีการบรรจุแต่งตั้งและรับโอนตำแหน่ง ที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ดังนี้ ๑. รองปลัด ๒. หัวหน้าสำนักปลัด ๓. หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน	-ไม่มี-	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	
ประเด็นนโยบาย ที่ ๖ ด้านการสรรหาคนเก่งเพื่อ ปฏิบัติงานตามภารกิจของ หน่วยงาน	- ดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นไปตามกระบวนการ ขั้นตอน ตาม ตัวชี้วัดของการประเมินการปฏิบัติ ราชการ ประกาศรายชื่อพนักงานดีเด่น	- เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานได้แก่ การ เลื่อนขั้นเงินเดือน การให้เงินรางวัล ประจำปี - เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับพนักงาน เกิดความรัก ความทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจให้กับองค์กร	-ไม่มี-	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘
องค์การบริหารส่วนตำบลดงขวาง อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/ กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๗ ด้านการส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม	- โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม ตาม ข้อบัญญัติงบประมาณ ๒๕๖๘	- คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การ บริหารส่วนตำบล และพนักงาน ได้นำ หลักคุณธรรม จริยธรรม ไปพัฒนา คุณภาพชีวิตและการทำงานได้อย่าง เหมาะสม เกิดการเรียนรู้ในการอยู่ ร่วมกัน มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน และกัน รวมทั้งได้เปิดโลกทัศน์ใน การศึกษาองค์ความรู้ใหม่ ๆ	-๒๐,๐๐๐-	๑๙ พ.ค.๒๕๖๘	ผู้เข้ารับการอบรมไม่ได้ตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้
ประเด็นนโยบาย ที่ ๘ ด้านการรักษาวินัยของ บุคลากรในหน่วยงาน	- โครงการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	- บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ดงขวาง ไม่กระทำความผิด กระทำ ความผิด การปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้อง ซึ่งไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตนเอง และผู้อื่น	-๒๐,๐๐๐-	๒๑ พ.ค.๒๕๖๘	

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘
องค์การบริหารส่วนตำบลดงขวาง อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/ กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
ประเด็นนโยบาย ที่ ๙ การพัฒนาคุณภาพชีวิต	<ul style="list-style-type: none"> -มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน -จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล -จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ สอนสาธารณะหรือจิตอาสาขององค์การบริหารส่วนตำบลดงขวาง -เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากร และเป็นอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในหน่วยงาน 	<ul style="list-style-type: none"> -คุณภาพชีวิตที่ดีบุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและความปลอดภัยในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน -โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติให้เป็นบุคคลต้นแบบด้านการดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงมีคุณธรรมจริยธรรมในจิตสาธารณะประจำปี ๒๕๖๘ 	๑๐๐,๐๐๐	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	

การวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลคงขวาง ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ในหลาย ๆ ด้าน ผลการวิเคราะห์การบริหารและการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคงขวางเข้ารับการอบรมเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพในการทำงานเป็นไปตามเป้าหมายโดยองค์การบริหารส่วนตำบลคงขวางได้ดำเนินการให้บุคลากรเข้ารับการอบรมตามหลักสูตร และพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ มีการนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาช่วยในการบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาล มีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ พร้อมทั้งจะรองรับการเปลี่ยนแปลงและพร้อมพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นองค์กรที่มีความทันสมัยพร้อมรับใช้ประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. การโอนย้ายไปรับราชการสังกัดหน่วยงานท้องถิ่นอื่น ส่งผลทำให้ขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติงาน และความต่อเนื่องในการดำเนินงาน ด้านความรับผิดชอบงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่เคยผ่านการอบรม ซึ่งมีผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง

๒. กระบวนการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้า อัตรากำลังที่ว่างดำเนินการขอใช้บัญชี ก.สธ. ปัจจุบันยังขาดอัตรากำลังหลายอัตรา

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการจัดฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องโดยจะต้องเป็นหลักสูตรที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน และความหลากหลายโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน

๒. ควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมในการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน

๓. ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองเป็นรายบุคคลด้วยการอบรมที่พัฒนาโดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้ครอบคลุมทุกสายงาน และส่งเสริมการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรและการปฏิบัติงานเพื่อเกิดความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนา เชิงนวัตกรรมให้มากขึ้น

๕. ควรมีการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และทำให้เป็นระบบซึ่งจะช่วยให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ เกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

๖. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันภายในส่วนราชการ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขาดแคลน หรือตำแหน่งว่างได้อย่างต่อเนื่อง และเหมาะสม

ข้อมูลสถิติการอบอัตรากาลัง

ณ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

จำนวนบุคลากรกลุ่ม ขรก.สามัญ

ประเภท	กรอบอัตรากาลัง	กรอบมีเงิน	มีนครอง	อัตรารว่าง
ข้าราชการ	๒๑	๒๑	๑๓	๘
ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๑	๐
พนักงานจ้าง	๒๒	๒๒	๒๑	๑
รวม	๔๔	๔๔	๓๕	๙

จำนวนบุคลากรกลุ่ม ขรก.ครู

ประเภท	กรอบอัตรากาลัง	กรอบมีเงิน	มีนครอง	อัตรารว่าง
ข้าราชการ	๓	๓	๓	๓
ลูกจ้างประจำ	๐	๐	๐	๐
พนักงานจ้าง	๓	๓	๓	๓