



แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบล

อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

๑. วิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
๓. การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
 - รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
๕. สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๖. ปัญหาและอุปสรรค
๗. ข้อเสนอแนะและแนวทางการแก้ไข

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไป ได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้ บุคลากรจึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อปัจจัยดังกล่าว เพราะบุคลากรต้องเป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทั้งทางด้านวิชาการ เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง ด้านเศรษฐกิจ การเมืองโดยต้องอาศัยกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในหน้าที่ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ และมีระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรให้ทันสมัย และมีมาตรฐานของการให้บริการประชาชนทุกๆ ด้าน รวมทั้งเป็นการเพิ่มทักษะ ความรู้ให้ทันกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ มีความรู้ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครองและสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์การบริหารส่วนตำบลดม จึงขอสรุปรายงานผลตามนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อติดตามความก้าวหน้าของบุคลากรในการบริหารงาน การปฏิบัติงานและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าข้อมูลการรายงานที่ปรากฏในเอกสารนี้จะเป็นประโยชน์ และเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย

องค์การบริหารส่วนตำบลดม
อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ตามผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่างๆ จากผู้บริหาร บุคลากรรวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลการองค์การบริหารส่วนตำบล อีกทั้งได้มีการปรับปรุงการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจการพัฒนากุศลการ องค์การบริหารส่วนตำบล และจัดทำเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์ เพื่อให้เป็นกรอบในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์การได้มีความเข้าใจในทิศทางเห็นความชัดเจนของการพัฒนากุศลการร่วมกัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. วิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

“พัฒนาคน พัฒนางาน เสริมสร้างเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษ วิถีเกษตรอินทรีย์”

๒. พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

1. พัฒนาด้านเศรษฐกิจ
2. พัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิตของประชาชน
3. พัฒนาการท่องเที่ยว
4. บริหารจัดการทรัพยากรน้ำ
5. พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และสาธารณูปการ
6. การพัฒนาสาธารณสุข
7. พัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา
8. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
9. พัฒนาด้านการเมือง การบริหาร การพัฒนากุศลการท้องถิ่นและการบริการประชาชน

๓. การพัฒนากุศลการขององค์การบริหารส่วนตำบล

การกำหนดแนวทางในการพัฒนากุศลการขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกกระดับ ทั้งคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ รวมถึงพนักงานจ้างทั้งส่วนราชการ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงานหน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหารและคุณธรรม จริยธรรม โดยมีบุคลากรดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๔. นักพัฒนาชุมชน
๕. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. เจ้าพนักงานธุรการ
๗. ลูกจ้างประจำ (นักพัฒนาชุมชน)
๘. คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์)
๙. คนงานทั่วไป (ขับรถยนต์)

๒. กองคลัง ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี
๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๔. พนักงานการกิจ (ผู้ช่วยจัดเก็บรายได้)

๓ กองช่าง ประกอบด้วย

๑. นายช่างโยธา
๒. ผู้ช่วยนายช่างโยธา

๔ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๒. นักวิชาการศึกษา
๓. คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานธุรการ)
๔. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านภูมิคิต)
๕. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสตึง)
๖. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านภูมิโปน)
๗. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านภูมิสวาย)
๘. ครู (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสตึง)
๙. ครู (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านภูมิโปน)
๑๐. ครู (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านภูมิสวาย)
๑๑. ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสตึง)
๑๒. ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านภูมิสวาย)
๑๓. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านภูมิคิต)
๑๔. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสตึง)
๑๕. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านภูมิโปน)
๑๖. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านภูมิสวาย)

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน

๔. การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลม ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นไป ตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตาม ภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ การพัฒนาคุณภาพชีวิต การ บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การโอน (ย้าย) การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษา วินัย ของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยเป็น ระบบ ที่ยึดถือหลักคุณธรรม และหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่

ดี (Good Governance) และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตามกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลและยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลม ดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

➤ นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง

เป้าประสงค์

การวางแผนอัตรากำลัง กำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ให้มีโครงสร้างระบบงาน การจัดการรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอมีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

กลยุทธ์

๑. จัดทำและปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับ ภารกิจงานและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นขององค์การบริหารส่วนตำบลม

๒. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยการเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้โอน และรับโอน การนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการเลื่อนระดับการ เลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับปรุงตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการวางแผนการพัฒนาบุคลากร

๓. มีแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร (Career Planning)

การดำเนินงาน

๑. ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุง ครั้งที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้สอดคล้องกับภารกิจปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลม

๒. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าตอบแทนประจำปี

๓. จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Planning) เพื่อแสดงถึงการเติบโต

ในสายอาชีพและเป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาความก้าวหน้าของตนเองเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าใน

➤ นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม และส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและ ความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจของ องค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะ สมรรถนะ และมี คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจ ตำแหน่ง และสายงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร บุคลากรและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๓. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ และองค์กรแห่งการเรียนรู้ ถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

การดำเนินงาน

๑. จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖

๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบล

๓. โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรฯ พ.ศ.๒๕๖๕

๔. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน

มติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

➤ นโยบายด้านการบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์

การวางแผนและบริหารกำลังคนตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง บุคลากร ที่สอดคล้องตามกรอบอัตรากำลังขององค์กร ให้เหมาะสมกับภารกิจงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานใน องค์กรขับเคลื่อนอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. การบริหารอัตรากำลัง โดยการสรรหา การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่เหมาะสมด้วยระบบการ คัดเลือกที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะตามที่กำหนด

๒. การนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา และการวางแผนการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร

การดำเนินงาน

๑. ประกาศหลักเกณฑ์การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๕

๒. สรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามตำแหน่งที่ว่าง

๓. ประกาศหลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๕

➤ นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงานปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้บริหารงานด้วยบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร
๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้

ผู้ปฏิบัติงานเพื่อ

รองรับการใช้งานระบบ เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร และเพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต

การดำเนินการ

๑. บันทึกข้อมูลในระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ เป็นปัจจุบันๆ
๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านต่าง ๆ ให้ทันสมัยยิ่งขึ้น
๓. จัดส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรมด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

➤ นโยบายด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน

เป้าประสงค์

การประเมินด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน เพื่อประกอบการพิจารณาในเรื่องการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี การบริหารงานบุคคลเรื่องอื่นๆ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร และการสร้าง องค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

กลยุทธ์

๑. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน

๒. จัดทำแผนการจัดการความรู้ในองค์กร โดยการจัดองค์ความรู้ในองค์กร และการรวบรวม องค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการต่าง ๆ ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาอย่างเป็น ระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองรวมทั้งปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. การพัฒนาและการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรแต่ละสายงานให้มีความรู้ มีทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร

การดำเนินงาน

๑. จัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อเป็นแนวทางในการประเมินผล การปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือน รวมถึงการบริหารจัดการและพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. จัดทำแผนการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อสร้างองค์กรให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้

มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

➤ นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส

เป้าประสงค์

เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม มาตรฐานความโปร่งใสและวินัยให้แก่ข้าราชการ โดยมีกรอบ แนวคิด การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม มุ่งส่งเสริมและสร้างคุณภาพบุคลากร ให้เคารพศักดิ์ศรีคุณค่าความเป็นมนุษย์ ส่งเสริมคนดี มีจิตบริการ ให้ปฏิบัติงานและดำเนินชีวิตโดยมีคุณธรรม จริยธรรมเป็นพื้นฐาน เพื่อตอบสนองนโยบายการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

กลยุทธ์

๑. จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร
๒. จัดทำประมวลจริยธรรม มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมและนโยบายคุณธรรม จริยธรรม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน
๓. จัดทำคู่มือการพัฒนาส่งเสริมจริยธรรมการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและการ ทุจริตคอร์รัปชัน
๔. จัดทำแผนการเสริมสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรม และประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับวินัยคุณธรรม จริยธรรม ให้บุคลากรถือปฏิบัติ

การดำเนินการ

๑. จัดโครงการเสริมสร้างความรู้ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๒. จัดโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๕
๓. จัดทำคู่มือการพัฒนาส่งเสริมจริยธรรมการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและการ ทุจริตคอร์รัปชัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๔. จัดทำประกาศประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นพ.ศ. ๒๕๖๕ และประกาศนโยบาย คุณธรรม จริยธรรมในองค์กร
๕. จัดทำเอกสารประชาสัมพันธ์จริยธรรมและวินัยของข้าราชการ ประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๕

มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

➤ นโยบายด้านสวัสดิการและการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

เป้าประสงค์

เสริมสร้างความมั่นคง สร้างขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุก และความพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงาน และสมรรถนะ สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัย และจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีสุขอนามัยที่ดี และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้าง ความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. จัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร
๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดีและคุณประโยชน์ให้องค์กร
๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการให้กับบุคลากร

การดำเนินการ

๑. ปรับปรุงสภาพสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น โดยจัดกิจกรรม ๕ ส. กิจกรรมทำ ความสะอาด Big Cleaning Day เพื่อสร้างสุขอนามัยที่ดีและสร้างความสัมพันธ์อันดีของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ประกาศพนักงานดีเด่น

๓. ประกาศยกย่องชมเชยและมอบเกียรติบัตรแก่พนักงานผู้ปฏิบัติงานดีและมีคุณธรรม จริยธรรม

ดังนั้น เพื่อรองรับการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่สอดคล้องกับ นโยบายการบริหารและการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จึงขอสรุปผลการดำเนินการ ตามนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลม อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	การวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. วางแผนกำลังคน	๑. มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ ๒. มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้ เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วน ตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ๓. เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงาน ส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการ ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลม ให้เหมาะสม	๑. มีการประกาศใช้แผน อัตรากำลัง ๓ ปี รอบ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ และที่แก้ไข เพิ่มเติม	๑. ได้ดำเนินการวิเคราะห์ กำลังคนให้เหมาะสมกับการกิจ งานขององค์กร เพื่อให้ทำงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	ควรมีการปรับปรุงหรือทบทวนแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ใน ๑-๒ ปี หลังจากประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ใช้แผน ๓ ปีไปแล้วนั้น
๒. การบรรจุและ แต่งตั้งบุคลากร	๑. เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ถูกต้อง รวดเร็ว เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล สนองตอบความ ต้องการภารกิจองค์กร ๒. เพื่อส่งเสริมข้าราชการส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่ รับผิดชอบ ให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ ๓. เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นปฏิบัติงานเต็มตาม ศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย ๔. เพื่อให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในอาชีพจึงส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นเป็น สำคัญ	๑. มีการดำเนินการรับ โอนย้ายเพื่อแต่งตั้งตาม กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี	๑. ได้มีการดำเนินการรับการ โอนย้ายผู้อำนวยการกอง การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จากองค์การบริหารส่วนตำบลตะ เปียงเตีย และมีคำสั่งให้โอนย้าย วันที่ ๑๗ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๕ มา ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกอง การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลม	๑. การบรรจุหรือแต่งตั้ง ถ้าเป็น การสรรหาตำแหน่งว่างโดยการรับ โอนหรือโอน (ย้าย) ให้เนอำนาจ ของ ก.อบต.จังหวัดมีอำนาจในการ พิจารณาแทนผู้บริหารท้องถิ่น

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	การวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓. การประเมินผลการ การปฏิบัติงาน	เพื่อใช้ผลการประเมินมาเป็นฐานในการบริหารงานบุคคล ต่อไป เช่น การเลื่อนขั้น เงินเดือน การเลื่อนขั้นค่าจ้าง การ เลื่อนค่าตอบแทน การต่อสัญญาจ้าง การเลื่อนค่าตอบแทน การต่อสัญญาจ้าง การเลื่อนระดับ การคำนวณให้เงินรางวัล ประจำปี	๑. มีการดำเนินการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์การ บริหารส่วนตำบล ครบถ้วนทุกคน และนำผล ประเมินมาใช้ตาม วัตถุประสงค์ ๒. มีการดำเนินการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากร ในองค์การบริหารส่วน ตำบล ครบถ้วนทุก คน และนำผลการ ประเมินมาใช้ตาม วัตถุประสงค์	มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์การบริหาร ส่วนตำบลครบทุกคนใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ทั้งสอง รอบประเมิน ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) และ ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๕ – ๑ กันยายน ๒๕๖๕) มาใช้ในการงานบริหารบุคคลดังนี้ ๑. การเลื่อนขั้นเงินเดือน ๒. การเลื่อนขั้นค่าจ้าง ๓. การเลื่อนค่าตอบแทน ๔. การต่อสัญญาจ้าง ๕. การเลื่อนระดับ ๖. การคำนวณให้เงินรางวัล ประจำปี	๑. ผู้บังคับบัญชาควรให้คำแนะนำ หรือทำความเข้าใจในแบบประเมิน ถ่องแท้
๔. การส่งเสริม จริยธรรมและรักษา วินัย	๑. ให้บุคลากรตระหนักในค่านิยมด้านคุณธรรม จริยธรรม นำไปพฤติกรรมในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะเป็นปัจจัยในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพต่อไป ๒. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมดำเนินชีวิต ได้อย่างมีความสุขทั้งทางการทำงานและใช้ชีวิต ๓. เพื่อให้บุคลากรรักษาวินัย ตามมาตรฐานวินัยและ จรรยาบรรณ ดำรงตนให้มีสติอยู่เสมอ	๑. มีจำนวนกิจกรรมหรือ โครงการที่จริยธรรมและ รักษาวินัย ไม่น้อยกว่า ๑ กิจกรรม/โครงการ	๑. มีโครงการแสดงเจตจำนง ต่อต้านการทุจริตและป้องกัน ผลประโยชน์ทับซ้อน ประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๑ โครงการ	๑. ควรส่งเสริมบุคลากรให้ยึดมั่นใน หลักจริยธรรม จรรยาวิชาชีพ และ ตระหนักถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ของตัวเอง

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	การวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๕. การสรรหาคนดี คน เก่ง	เป็นการสรรหาบุคคลที่มีทั้งความรู้ ทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ตรงกับตำแหน่งงานที่สรรหา และควรมี บุคลิกภาพ ทัศนคติ แรงจูงใจ วิธีการทำงานที่เหมาะสม เข้า กับวัฒนธรรมองค์กรได้	๑. ดำเนินการสรรหาคน ดี คนเก่งที่ได้รับการ คัดเลือกจากหน่วยงาน	๑. ได้มีการดำเนินการสรรหา บุคลากรภายในองค์กรที่มี บุคลิกภาพ ทัศนคติ แรงจูงใจ และการปฏิบัติงานในหน่วยงาน เพื่อรับใบประกาศนียบัตรจา หน่วยงาน	มีการดำเนินการสรรหาทั้งภายใน และภายนอกองค์กร
๖. การพัฒนาบุคลากร	๑. ๑. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้ วิธีคิดอย่างมีระบบวิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ ความคิด (Conceptual Skills) ๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษย มุ่งมั่นที่จะ เข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของ ผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) ๓. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านงานมุ่งมั่นที่จะ เป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริ หาร และปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การ พัฒนาขององค์กร	<u>เป้าหมายเชิงปริมาณ</u> ๑. บุคลากรในสังกัด ได้รับการ พัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มี ความสามารถทักษะ คุณธรรม และจริยธรรมในการ ปฏิบัติงานทุกคน ๒. ประชาชนในเขตองค์การ บริหารส่วนตำบล ได้รับการ บริการที่สะดวกรวดเร็ว ไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๘๕% <u>เป้าหมายเชิงคุณภาพ</u> ๑. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา เพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการ ปฏิบัติงานเพื่อบริการ ประชาชนได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลตาม แนวทางการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี	มีการส่งบุคลากรในสังกัดไป อบรมเพิ่มความรู้ ตามสายงาน จำนวนทั้งสิ้น ๑๒ คน	๑. ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุก ตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อเพิ่ม ศักยภาพในการปฏิบัติงาน ๒. มีการประชุมประจำเดือนเพื่อ ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	การวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๗. การสร้าง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ	เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีความก้าวหน้าในสายงานของแต่ละคน	๑. จำนวนบุคลากรที่ได้รับ การเลื่อนระดับที่สูงขึ้น ๒. จำนวนบุคลากรที่สอบ เปลี่ยนสายงานจากสายงาน ผู้ปฏิบัติงานเป็นสายงาน ผู้บริหาร	๑. บุคลากรทางการศึกษาเลื่อน ระดับจากผู้ดูแลเด็กเป็น ครู จำนวน ๑ คน ๒. บุคลากรทางการศึกษาเลื่อน ระดับจากครูผู้ดูแลเด็กเป็น ครู จำนวน ๑ คน	กฎระเบียบของส่วนกลางไม่ เอื้ออำนวยความก้าวหน้าในสาย งาน
๘. การพัฒนาคุณภาพ ชีวิต	เพื่อส่งเสริมหรือหาแนวทางปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมาก ขึ้นในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้นในการ ปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์การและตัวบุคคล	ร้อยละของความพึงพอใจ ของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลม ในการทำงาน	๑ .มีการพัฒนาเครื่องมือการ ทำงานที่ทันสมัยและเหมาะสมกับ บริบทการทำงานแต่ละคน เช่น คอมพิวเตอร์เครื่องพิมพ์ เครื่อง สแกนเนอร์ ๒. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการ ทำงานที่ให้ดีขึ้น รวมถึงความ สะอาด ความเป็นระเบียบ เรียบร้อย การวางแผนงานการ ทำงานที่ถูกต้องและเหมาะสมใน แต่ละงานการบริการ	๑.ควรปรับสถานที่ทำงานให้ เหมาะสมกับจำนวนบุคลากรและ เป็นการอำนวยความสะดวกให้กับผู้ มาติดต่อราชการ

๕. สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

❖ ข้อมูลอัตรากำลังคนของส่วนราชการ

ลำดับ ที่	รายการ	อัตรากำลังของส่วนราชการ		
		กรอบ อัตรากำลังที่มี	จำนวน (คนครอง)	อัตรว่าง
๑	อัตรากำลังคน			
	๑) ข้าราชการ	๒๑	๑๒	๙
	๒) ครู	๗	๗	-
	๓) ลูกจ้างประจำ	๑	๑	-
	๔) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๔	๔	-
	๕) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๕	๔	๑
	๖) พนักงานจ้างทั่วไป	๑๐	๖	๔
	รวมอัตรากำลัง	๔๘	๓๔	๑๔
๒	ประเภทตำแหน่ง			
	๑) บริหารท้องถิ่น	๑	๑	-
	๒) อำนวยการท้องถิ่น	๔	๔	๑
	๓) วิชาการ	๙	๔	๕
	๔) ทั่วไป	๑๐	๖	๔
	๕) สายการสอน	๗	๗	๐
	รวมอัตรากำลัง	๒๖	๒๒	๑๐

❖ ข้อมูลการแต่งตั้งโยกย้าย

ลำดับ ที่	รายการ	ประเภทพนักงาน		
		ข้าราชการ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
๑	การบรรจุแต่งตั้ง โอน (ย้าย)			
	๑) บรรจุและแต่งตั้ง	๑	๐	๐
	๒) ให้โอน	๐	๐	๐
	๓) รับโอน	๑	๐	๐
	รวมอัตรากำลัง	๒	๐	๐

❖ ข้อมูลการแต่งตั้งโยกย้าย

ลำดับ ที่	รายการ	จำนวน (คน)	จำนวนผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมตาม สายงานคน	คิดเป็นร้อยละ
๑	การฝึกอบรม			
	๑) ข้าราชการ	๑๖	๔	๒๑.๐๕
	๒) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๔	๑	๒๕.๐๐
	๓) พนักงานจ้างทั่วไป	๖	๐	๐๐.๐๐
	รวมอัตรากำลัง	๓๐	๕	๔๖.๐๕

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลังไม่ครอบคลุมภารกิจของงานองค์กรหรือบางงานมีบุคลากรมากเกินไป
๒. การพัฒนาบุคลากร บุคลากรขาดการเอาใจใส่ในการพัฒนาตนเอง หลังจากอบรมแล้วไม่ได้รายงานสรุปผลความรู้อย่างเป็นรูปธรรม การดำเนินการไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในการขั้นตอนการดำเนินการ วิธีการทำข้อตกลง ตัวชี้วัดแบบต่างๆ รวมถึงห้วงระยะเวลาในการดำเนินการในการทำแบบประเมิน
๕. หลักเกณฑ์ แนวทาง ในกระบวนการหรืองานการบริหารงานบุคคลที่ ก.อบต.กำหนด บางอย่างไม่ส่งเสริมความก้าวหน้าเท่าที่ควร ทำให้ข้าราชการขาดขวัญกำลังใจในปฏิบัติงานหรือความมั่นคงในสายงานอาชีพ

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการทบทวนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุก ๑- ๒ ปี เพื่อให้รองรับภารกิจงานที่ปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็วตามกระแสสังคมสมัยใหม่
๒. การดำเนินการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานให้ตรงตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งที่ว่างเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน
๓. ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่ง ทุกคนได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ
๔. ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจงาน เช่น งานส่วนหน้าบริการประชาชน (Front Office) หรืองานส่วนหลัง (Back Office) มีการปรับปรุงสภาพความปลอดภัยจากชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
๕. ควรส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงการสร้างจิตสำนึกให้มีคุณธรรม จริยธรรม ต่อด้านการทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็ว มีอัธยาศัยดีและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ควรมีการกำหนด ปรับปรุงหลักเกณฑ์ แนวทาง ในกระบวนการหรืองานการบริหารงานบุคคลโดยการมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาส ให้พนักงานส่วนตำบลทุกสายงานได้แสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึง