



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลผาตั้ง

ที่ นค ๗๒๐๑/๑๑

วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลผาตั้ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลผาตั้ง

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลผาตั้ง ได้ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลผาตั้ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถผลักดันเป้าหมายและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลผาตั้ง ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์

องค์การบริหารส่วนตำบลผาตั้ง ได้ดำเนินโครงการหรือกิจกรรมตามภารกิจของส่วนราชการ โดยมีคณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้มีส่วนร่วมในโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ตามแผนพัฒนาบุคลากร นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลผาตั้ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ซึ่งได้ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลผาตั้ง จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลผาตั้ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ เพื่อโปรดทราบและพิจารณาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา และปรับปรุงการให้บริการตามภารกิจด้านต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ต่อไป รายละเอียดตามแนบท้ายบันทึกข้อความฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายธนาชัย ดวงเกษ)

นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด.....

จำเอก

(นิกร สุดบัวดง)

หัวหน้าสำนักปลัด



(นายศศิพล เกษร)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



(นายศศิพล เกษร)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



(นายยุทธยา สงฆ์สนะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลผาตั้ง

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลผาตั้ง อำเภอสังคม จังหวัดหนองคาย

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑.จัดทำทะเบียนประวัติ ผู้บริหารสมาชิกสภาองค์การ บริหารส่วนตำบล พนักงาน ส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	เพื่อเป็นฐานข้อมูลด้าน ทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร และสะดวกต่อการค้นหาข้อมูล	ร้อยละความสำเร็จในการ บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ ฯ	ดำเนินการบันทึกข้อมูล ตำแหน่ง อัตราเงินเดือน และ ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบันทั้งใน บัตรประวัติฯ และในระบบ ศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติ (LHR)	การบันทึกข้อมูลทะเบียน ประวัติของบุคลากรครบถ้วน ตามแผนอัตรากำลัง
๒.มีแผนการพัฒนาศักยภาพ อย่างต่อเนื่อง	เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการ ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ทักษะและประสบการณ์ให้แก่ บุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบลผาตั้ง	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการ อบรมตามสายงาน	๑) แผนพัฒนาศักยภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การ บริหารส่วนตำบลผาตั้ง ๒) จัดส่งพนักงานส่วนตำบล เข้ารับการฝึกอบรมตามสาย งาน จำนวน ๑ สายงาน	บุคลากรควรได้รับการอบรมซึ่ง มีหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานใน หน้าที่ของตนอย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อปี

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑. งานบริหารทรัพยากรบุคคล ถูกต้องมีประสิทธิภาพ	เพื่อให้การบริหารทรัพยากร บุคคลขององค์การบริหารส่วน ตำบลผาตั้งเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลอัตรากำลังมีความ เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ งานรวมถึงสามารถดำเนินการ ได้อย่างถูกต้องเป็นไปตาม หลักเกณฑ์ ระเบียบและ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ร้อยละของการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอนย้าย ถูกต้องตาม กฎหมายและระเบียบที่ เกี่ยวข้อง	๑) ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง สามปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลผาตั้ง มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ๒) ดำเนินการประกาศรับสมัคร บุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรร พนักงานจ้าง จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๑อัตรา ๓) รายงานตำแหน่งบริหารว่าง และร้องขอให้ กสอ. ดำเนินการ สรรหา	๑)การสรรหาบุคลากรเพื่อ ทดแทนตำแหน่งว่างตามแผน อัตรากำลังสามปี เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ ๒)การประกาศรับสมัคร บุคคลเพื่อสรรหาและ เลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง มี ผู้มาสมัครสอบ หรือผ่านการ เลือกสรร
๒. นำเทคโนโลยีสารสนเทศที่ ทันสมัยมาใช้กับระบบการทำงาน	เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความ สะดวก รวดเร็ว และสามารถ สืบค้นข้อมูลได้ทันที	ร้อยละของส่วนราชการที่นำ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	ทุกส่วนราชการมีการนำระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็น ฐานข้อมูลและสนับสนุนการ ปฏิบัติงานในภารกิจต่าง ๆ	กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น จัดให้มีระบบ สารสนเทศเพื่อสนับสนุน ภารกิจงานต่าง ๆ ทำให้การ ปฏิบัติงานสะดวกขึ้น

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๓. เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อต่าง ๆ สื่อบุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างทั่วถึง	เพื่อเป็นการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร องค์ความรู้ให้แก่บุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบลผาตั้งและประชาชนทั่วไปได้รับทราบ และเพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลระหว่างหน่วยงาน	จำนวนช่องทางที่ใช้ในการสื่อสารสู่บุคคลในหน่วยงานและประชาชนทั่วไปไม่น้อยกว่า ๓ ช่องทาง	ประชาสัมพันธ์ข่าวสารเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ประกาศหลักเกณฑ์การบริหารบุคคล ประกาศประชาสัมพันธ์รับโอน (ย้าย) ฯลฯ ผ่านสื่อช่องทางต่าง ๆ เช่น ป้ายประชาสัมพันธ์ หนังสือส่ง เว็บไซต์ เป็นต้น	มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านบริหารงานบุคคลผ่านช่องทางที่หลากหลายครอบคลุมทั่วถึงกลุ่มเป้าหมาย

มิติที่ ๓ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑. องค์กรมีความโปร่งใส ยุติธรรม เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล	เพื่อให้องค์กรมีการบริหาร จัดการที่ดีในด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	- ร้อยละความพึงพอใจและ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร - เรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการ บริหารทรัพยากรบุคคล	รายงานผลการประเมินความพึง พอใจและแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ บริหารส่วนตำบลผาตั้ง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	ควรมีการนำผลประเมิน ความพึงพอใจมาวิเคราะห์ และปรับปรุงสถิติสวัสดิการ ของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น
๒. บุคลากรทุกระดับได้รับการอบรม ด้านคุณธรรม จริยธรรมอย่างต่อเนื่อง	เพื่อจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม จริยธรรมให้แก่ บุคลากรภายในองค์กร	- ร้อยละบุคลากรที่เข้าร่วม	๑) จัดทำหลักเกณฑ์ด้านคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ๒) เข้าร่วมโครงการวันสำคัญของ ชาติ และวันสำคัญทาง พระพุทธศาสนา เช่น โครงการ เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว กิจกรรมแห่เทียน พรรษาจ่านำพรรษา เนื่องในวัน เข้าพรรษา ฯลฯ	องค์การบริหารส่วนตำบล ผาตั้งมีการสร้างจิตสำนึก ด้านคุณธรรมจริยธรรม ให้แก่บุคลากรภายใน องค์กร
๓. ลดปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน	เพื่อให้องค์กรมีการบริหารจัดการ ที่ดี มีความโปร่งใสและสามารถ ตรวจสอบได้	- จำนวนเรื่องร้องเรียน เกี่ยวกับการทุจริตคอร์รัปชัน	๑) มีการประชุมคณะกรรมการ ตรวจสอบภายในเพื่อกลั่นกรอง รายละเอียดในการดำเนินโครงการ ต่าง ๆ ทุกโครงการ ๒) ไม่มีเรื่องร้องเรียน	กาปฏิบัติงานมีการนำเสนอ ผ่านผู้บังคับบัญชา ตามลำดับชั้นเพื่อตรวจสอบ และกลั่นกรองงานให้มี ความถูกต้อง

มิติที่ ๔ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑. สร้างวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างพนักงาน	เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ตลอดจนเพื่อรับทราบปัญหาที่เกิดขึ้น ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างทันห้วงที่ รวมถึงเป็นการสร้างวัฒนธรรมในเรื่องความรักความสามัคคีภายในองค์กร	-มีการประชุมเป็นประจำ สม่ำเสมอทุกเดือน -มีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กรเป็นประจำสม่ำเสมอ (ทุกวัน/ทุกอาทิตย์)	๑)ประชุมคณะผู้บริหาร ประจำเดือน ๒)ประชุมมอบหมายและติดตามงานของทุกส่วนราชการ ๓)กิจกรรมรับประทานอาหารเช้าร่วมกันทุกวันตอนพักเที่ยง ๔)กิจกรรมออกกำลังกายทุกวันพุธ	องค์การบริหารส่วนตำบล ผาตั้งมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งเป็นอัตลักษณ์แตกต่างจาก อปท. อื่น
๒. ประชาชนมีความศรัทธาและเชื่อมั่นในระบบราชการ	เพื่อสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจต่องานบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ผาตั้ง	ร้อยละความพึงพอใจต่องานบริการองค์การบริหารส่วนตำบลผาตั้ง	รายงานผลความพึงพอใจต่องานบริการองค์การบริหารส่วนตำบลผาตั้ง ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๕	ควรมีการนำผลการประเมินความพึงพอใจมาวิเคราะห์และปรับปรุงงานบริการให้ดียิ่งขึ้น
๓. การนำระบบบริหารสำนักงานมาใช้ (๕ ส)	เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมและมีความปลอดภัย	-ร้อยละของส่วนราชการที่ดำเนินกิจกรรม ๕ ส. -จัดทำคำสั่งให้เจ้าหน้าที่เวรรักษาการณ์สถานที่ราชการเป็นประจำทุกเดือน	๑) กิจกรรม Big Cleaning Day บำเพ็ญประโยชน์ภายในบริเวณอาคารที่ทำการ อบต.ผาตั้ง ๒) จัดให้มียามรักษาการณ์คัดกรองผู้มาติดต่อราชการบริเวณทางเข้าที่ทำการอบต. ๓) จัดทำคำสั่งให้เจ้าหน้าที่อยู่เวรรักษาการณ์สถานที่ราชการ	มีความพร้อมในด้านสถานที่เพื่อรองรับประชาชนผู้มาติดต่อราชการ รวมถึงเจ้าหน้าที่คอยอำนวยความสะดวกและดูแลรักษาความสะอาดภายในสำนักงาน

ปัญหาและอุปสรรค

๑. ตำแหน่งสายงานบริหารที่ว่างซึ่งร้องขอให้ กสธ. ดำเนินการสรรหา ไม่มีผู้ผ่านการคัดเลือกและไม่สามารถดำเนินการรับโอนได้

ข้อเสนอแนะ

๑. ประชาสัมพันธ์ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างผ่านสื่อช่องทางต่าง ๆ
๒. ประชาสัมพันธ์รับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่นแทนตำแหน่งที่ว่าง