



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลกุดฉิม อำเภอรามัญ จังหวัดนครพนม

ที่ นพ ๗๘๙๐๑/-

วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุดฉิม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบาย ฯ จำนวน ๑ ชุด

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลกุดฉิม ได้จัดประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกุดฉิม เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) นั้น

ในการนี้ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกุดฉิม จึงขอรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ มาเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ทราบโดยทั่วถึงกัน รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายปรารภ พลเชียงขวาง)

นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

(ลงชื่อ)

(นายอิทธิฤทธิ์ พลโลก)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

...../..... ความเห็นของ.....

ความเห็นของผู้บังคับบัญชา.....

- ต่อปกหลังเล่มที่ ๑๖๗

(ลงชื่อ)

(นางวรรณิตา ยอดมงคล)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลฤๅษณิคม

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลฤๅษณิคม.....

- ผิดปกหลังเล่มที่ ๑๖๗

(ลงชื่อ)

(นายวิทย์ แสนทวีสุข)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลฤๅษณิคม

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดชุม อําเภอรําไพพรรณี จังหวัดนครพนม

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	งาน/โครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินงาน
ด้านการวางแผนอัตรากำลัง เพื่อให้สามารถบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง ในการปฏิบัติงานกิจขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑. การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ ๒. การกำหนดกองหรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้องขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ๔. การกำหนดงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
ด้านการสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคลากร การสรรหาบุคลากรสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติที่ว่าง การสรรหาและการเลือกสรรพนักงานจ้าง เป็นไปตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนมกำหนด	๑. กระบวนการสรรหาพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหารที่ว่างตามกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๑ อัตรา (ขอให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดการสอบแข่งขันให้ ขอใช้บัญชีการสอบแข่งขัน) ๒. กระบวนการสรรหาพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติที่ว่างตามกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๑ อัตรา (ขอให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดการสอบแข่งขันให้ ขอใช้บัญชีการสอบแข่งขัน) ๓. กระบวนการสรรหาพนักงานจ้าง ที่ว่างตามกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๑ อัตรา
ด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาสมรรถนะเกี่ยวกับงานในหน้าที่ใหม่ ความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม รวมถึงส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งในระบบและนอกระบบ	๑. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๒. ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อพัฒนาศักยภาพ ด้วยการใช้นวัตกรรม E-Learning ๓. จัดส่งบุคลากรเข้าร่วมการฝึกอบรม การสัมมนา การประชุมชี้แจง และมีการถ่ายทอดความรู้แก่เพื่อนร่วมงาน ๔. การจัดทำคู่มือ/เอกสารเผยแพร่ความรู้ให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ๕. ประชุมประจำเดือนเพื่อรายงานผลการดำเนินในแต่ละส่วนราชการ สรุปผลการดำเนินงานในรอบเดือน
ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน การส่งเสริมสวัสดิการต่าง ๆ มีการประเมินความพึงพอใจต่อการบริหารงาน มีการกำหนดปัจจัยซึ่งมีผลต่อการเสริมแรงจูงใจในการทำงาน	๑. กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และตรวจสอบได้ ๒. การกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ผู้มีผลงานดีเด่นประจำปี และเผยแพร่ผลการคัดเลือกต่อสาธารณชน ๓. การประชาสัมพันธ์การสอบคัดเลือกพนักงานจ้าง ตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด ๔. การประกาศกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (WFH) ขององค์การบริหารส่วนตำบล ๕. การประกาศให้ ปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลฤๅษี อำเภอธำมรงค์ จังหวัดนครพนม

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	งาน/โครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินงาน
ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน การส่งเสริมสวัสดิการต่าง ๆ มีการประเมินความพึงพอใจต่อการบริหารงาน มีการกำหนดปัจจัยซึ่งมีผลต่อการเสริมแรงจูงใจในการทำงาน	๖. กิจกรรมการจัดสถานที่ทำงานให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน มีอุปกรณ์ที่พร้อมใช้งาน ๗. กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ เข้าร่วมจิตอาสาพระราชทานในวันสำคัญต่าง ๆ ที่มีการจัดกิจกรรม ๘. กิจกรรมถวายเทียนเข้าพรรษาประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการดำเนินการให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ครูหรือบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง สำหรับรับรองการประเมินประจำปีงบประมาณนั้น ๆ	๑. กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ครูและพนักงานจ้าง ตามประกาศ หลักเกณฑ์ แนวทางปฏิบัติที่กำหนด ๒. กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ครูและพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างถูกต้อง โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ ๓. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ครูและพนักงานจ้างถูกต้อง เป็นไปตามประกาศ หลักเกณฑ์ แนวทางปฏิบัติที่กำหนด
ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร มีการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนป้องกันการทุจริต นโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส มาตราการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน รวมถึงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในรูปแบบต่าง ๆ	๑. การประกาศมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ๒. การแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามขอบเขตความสามารถอย่างเป็นรูปธรรม ๓. การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร คู่มือความรู้ เกี่ยวกับมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม ๔. การกล่าวคำสัตย์ต่อพนักงาน การมีการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลคูคต อำเภอธัญบุรี จังหวัดนครพนม

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	งาน/โครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินงาน
ปัญหา/อุปสรรค การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังมีปัญหาและอุปสรรคในหลายด้าน เช่น โครงสร้างการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กระบวนการสรรหาบุคลากร การขาดแคลนบุคลากร และระบบอุปถัมภ์ ทำให้การปฏิบัติงานไม่มีสภาพคล่องตัว ๒. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หลายระดับ ซึ่งก่อให้เกิดความซ้ำซ้อนของอำนาจหน้าที่ ทำให้กระบวนการบริหารงานบุคคลเกิดความล่าช้า ๓. ปัญหาระเบียบและกฎหมายที่บัญญัติให้อำนาจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลแก่ผู้บริหารท้องถิ่นมากเกินไป ทำให้ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถใช้อำนาจได้ตามอำเภอใจ มีการใช้ระบบอุปถัมภ์ เกิดการแลกเปลี่ยน ผลประโยชน์ ส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้บุคคลที่ไม่มีคุณภาพ กระทั่งต่อคุณภาพของการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๔. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดแคลนบุคลากรในสายงาน ต่างๆ เป็นจำนวนมาก ทำให้บุคลากรหนึ่งคนต้องปฏิบัติงานหลายหน้าที่ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงาน หน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องจึงต้องให้ความสำคัญกับปัญหาดังกล่าว
ข้อเสนอแนะ การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. ควรหาวิธีการพัฒนาและปรับปรุง กระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามระบบคุณธรรมและสอดคล้องกับ สถานการณ์ในปัจจุบัน ๒. การเตรียมความพร้อมของบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบล ยังไม่สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เนื่องจากปัจจุบันการเปลี่ยนด้านเทคโนโลยีมีผลโดยตรงต่อการบริหารส่วนตำบลและบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบล ซึ่งยังมีตำแหน่งว่างที่ยังไม่ได้รับการจัดสรร ดังนั้นควรมีแนวทางในการเตรียมความพร้อมในตำแหน่งว่างดังกล่าว อย่างเป็นรูปธรรม ๓. ควรเพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสารด้านทรัพยากรบุคคลในระดับพื้นที่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสารการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลให้ดียิ่งขึ้น