



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน

ที่ ปน ๗๖๙๐๑/๙๔

วันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน

๑. เรื่องเดิม

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน ได้มีประกาศ เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

๒. ข้อเท็จจริง

ประกาศฉบับดังกล่าว กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ ดังนี้

(๑) การวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคคลตามลักษณะมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและการเลือกสรรบุคคลเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๒) การวางแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะแต่ละตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น

(๓) การวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

(๔) การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ

๓. ขอกฎหมาย

๓.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐

๓.๓ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

๔. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามกฎหมาย รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) และสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

๕. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

(นางนันทิพร อ่อนสมเพ็ชร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

/ความเห็น...

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

W. Chanu

W. Chanu

(นางเรวดี คำนัย)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน

ส. ป. ๑๕ มิ. ๒๕๖๑

Q. ๒๕

(นางสุนิษา ธาระกิจโกศล)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน

ท. ๒๕

W. Chanu

(นายรุสตินทร์ มะโระ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี

โครงการหรือกิจกรรม การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค
๑. การวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคคล ตามคุณลักษณะมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและ การเลือกสรรบุคคลเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบล	- มีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๗) เป็นกรอบในการกำหนด ตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้อง เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน และ ปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ตลอดจน เป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูฯ และพนักงานจ้าง - ดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ที่ว่าง โดยวิธีการรับโอนภายในระยะเวลา ที่ ก.อบต. กำหนดเป็นหลัก หากไม่สามารถ สรรหาได้ จึงรายงานตำแหน่งที่ว่าง ให้ ก.อบต. ดำเนินการสรรหาแทน สำหรับตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง เน้นการสรรหาโดยวิธีการรับโอนเป็นหลัก หากไม่สามารถสรรหาได้ จึงรายงาน ตำแหน่งที่ว่างให้กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นดำเนินการสอบแข่งขันแทน และ สำหรับตำแหน่งพนักงานจ้าง อบต. จะดำเนินการสรรหาและเลือกสรรเอง	- ไม่ใช้งบประมาณ - การสรรหาตำแหน่ง สายงานผู้บริหารที่ว่าง และการสรรหาสายงาน ผู้ปฏิบัติที่ว่าง ไม่มีค่าใช้จ่ายใด ๆ แต่การสรรหาและเลือกสรร พนักงานจ้าง มีค่าใช้จ่าย ในการคัดเลือก เป็นเงิน ๑๐,๐๕๐ บาท	- ตั้งแต่วันที่ ๑๓ ก.พ. ๖๗ ถึงวันที่ ๒๓ เม.ย. ๖๗ - ตั้งแต่วันที่ ๑ ต.ค. ๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๗	- มีความต้องการอัตรากำลังคน เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้น แต่มีข้อจำกัด ด้านงบประมาณในการบริหารงานบุคคล - การสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ที่ว่างด้วยวิธีการรับโอน ทำให้ไม่มีโอกาสได้ ผู้มาดำรงตำแหน่งสูงกว่าการรายงาน ตำแหน่งให้ ก.อบต. ดำเนินการสรรหาแทน สำหรับการสรรหาตำแหน่งสายงาน ผู้ปฏิบัติที่ว่างด้วยวิธีการรับโอน ก็ทำให้ มีโอกาสได้ผู้มาดำรงตำแหน่งสูงกว่า การรายงานตำแหน่งให้กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่นดำเนินการสรรหาแทน

โครงการหรือกิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๒. การวางแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะแต่ละตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น	- มีแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูฯ และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	- ไม่ใช้งบประมาณ	- ตั้งแต่วันที่ ๑ ต.ค. ๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๗	- ในการพัฒนาบุคลากร จะมุ่งพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเป็นหลัก แต่เนื่องจากบริบทของหน่วยงานที่มีบุคลากรจำนวนมาก ทำให้ต้องปฏิบัติตามที่อื่น ๆ นอกเหนือจากหน้าที่ปกติ เช่น การรักษาการในตำแหน่ง การได้รับแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจรับพัสดุ เป็นต้น ซึ่งการพัฒนาที่มุ่งเฉพาะทักษะ ความรู้ความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไม่เพียงพอที่จะเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ นอกเหนือจากหน้าที่ปกติได้
	- ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมในระบบเรียนรู้ทางออนไลน์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (Local Moot)	- ไม่ใช้งบประมาณ	- ตั้งแต่วันที่ ๑ ต.ค. ๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๗	- เมื่อหากการอบรมในระบบเรียนรู้ทางออนไลน์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (Local Moot) มีความกระชับ เข้าใจง่าย ทำให้บุคลากรได้รับความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี แต่ไม่สามารถเจาะลึกถึงรายละเอียดและขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่แท้จริงได้

โครงการหรือกิจกรรม การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค
๓. การวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต ที่ดีในการทำงาน	- ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของบุคลากรในสังกัดทุกคน โดยบุคลากร แต่ละคนจะต้องจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติ ราชการเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ในช่วงต้นรอบการประเมิน และเมื่อครบ กำหนดระยะเวลา ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น จะเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ เพื่อจะได้วัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการของบุคลากรแต่ละคน เพื่อเป็นข้อมูล ประกอบการพัฒนาความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะต่อไป	- ไม่ใช้งบประมาณ	- ตั้งแต่วันที่ ๑ ต.ค. ๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๗ โดยแบ่งออกเป็น ๒ รอบ การประเมิน ดังนี้ ครั้งที่ ๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ ต.ค. ๖๖ ถึงวันที่ ๓๑ มี.ค. ๖๗ และครั้งที่ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ เม.ย. ๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๗	- มีเกณฑ์มาตรฐานกำหนดไว้ เพื่อเป็น กรอบและทิศทางในการประเมิน แต่อย่างไรก็ดียังคงมีการใช้ดุลพินิจ ของผู้บังคับบัญชา ซึ่งอาจทำให้ การประเมินไม่สอดคล้องกับข้อเท็จจริงได้
	- ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของ บุคลากรที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากร โดยใช้วิธีตอบแบบสอบถามพร้อมข้อเสนอแนะ เพื่อนำมาวิเคราะห์ และพัฒนาแผนพัฒนา บุคลากรต่อไป	- ไม่ใช้งบประมาณ	- ตั้งแต่วันที่ ๒๓ ก.ย. ๖๗ ถึงวันที่ ๒๗ ก.ย. ๖๗	- เนื่องจากแบบสอบถามมีการระบุชื่อ และตำแหน่ง ทำให้บุคลากรส่วนใหญ่ ไม่นิยมตอบแบบสอบถาม จึงไม่อาจ ทราบถึงความพึงพอใจที่แท้จริงได้
	- ดำเนินการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ แนวทางการความก้าวหน้าในแต่ละสายงาน/ ตำแหน่งให้บุคลากรทุกคนทราบ เพื่อให้ บุคลากรเตรียมความพร้อมในการประเมินผลงาน เพื่อเลื่อนระดับให้สูงขึ้น หรือเตรียมความพร้อม ในการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือก แล้วแต่กรณี	- ไม่ใช้งบประมาณ	- ตั้งแต่วันที่ ๑ ต.ค. ๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๗	- บุคลากรบางส่วนทราบถึงแนวทาง ความก้าวหน้าของตน แต่มีได้ปฏิบัติตาม แนวทางดังกล่าว เนื่องจากเหตุผลส่วนตัว ภาระครอบครัว และปัจจัยอื่น ๆ

โครงการหรือกิจกรรม การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค
	- ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถนำข้อมูลมาใช้ในการบริหารงานบุคคลได้อย่างทั่วถึง	- ไม่ใช้งบประมาณ	- ตั้งแต่วันที่ ๑ ต.ค. ๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๗	- ระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) อยู่ในระหว่างการพัฒนา ทำให้ระบบขาดความเสถียร การเข้าถึงระบบในช่วงที่มีผู้ใช้งานเป็นจำนวนมาก มีความล่าช้า
	- ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยใช้แบบประเมินที่มีมาตรฐาน ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา ตามลำดับชั้น มีการกลั่นกรองผลการประเมิน การปฏิบัติงาน โดยคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ก่อนเสนอมายังกองค์การบริหารส่วนตำบล พิจิตรณา และประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ	- ไม่ใช้งบประมาณ	- ตั้งแต่วันที่ ๑ ต.ค. ๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๗ โดยแบ่งออกเป็น ๒ รอบ การประเมิน ดังนี้ ครั้งที่ ๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ ต.ค. ๖๖ ถึงวันที่ ๓๑ มี.ค. ๖๗ และครั้งที่ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ เม.ย. ๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๗	- หลักเกณฑ์ในการประเมินมีความซับซ้อน และมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง ซึ่งอาจทำให้บุคลากรในสังกัดปรับตัวไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้
	- รณรงค์ให้บุคลากรจัดสภาพแวดล้อม สถานที่ทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติราชการ โดยเน้นด้านความปลอดภัย การมีสุขอนามัยที่ดี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น	- ไม่ใช้งบประมาณ	- ทุก ๆ วันพุธสุดท้าย ของแต่ละเดือน	- มีระยะเวลาในการดำเนินการค่อนข้างจำกัด ทำให้ไม่สามารถจัดสภาพแวดล้อมครบคลุมพื้นที่สำนักงานทั้งหมดได้

โครงการหรือกิจกรรม การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค
๔. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และ วินัยข้าราชการ	- มีการนำประกาศ ก.ธ. เรื่อง ประมวลจริยธรรม ของพนักงานส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๕ พ.ย. ๖๔ แจ้งให้บุคลากรทุกคนทราบและถือปฏิบัติ - ส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาอย่างเปี่ยมหมายงาน ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ โดยมีการออกคำสั่งมอบหมาย หน้าที่ที่งานงานแจ้งให้บุคลากรทุกคนทราบ และถือปฏิบัติ ทั้งนี้ มีการส่งเสริมให้ ผู้บังคับบัญชาควบคุม กำกับ ติดตาม และ ดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ หลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบ และกฎหมายอื่น ที่เกี่ยวข้อง - ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสังกัด ปฏิบัติตามแผนการเสริมสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันทุจริต โดยการจัด โครงการฝึกอบรมให้ความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม	- ไม่ใช้งบประมาณ - ไม่ใช้งบประมาณ - ใช้งบประมาณไว้ ๑๐,๐๐๐ บาท และ ใช้งบประมาณไปทั้งสิ้น ๑๐,๐๐๐ บาท	- ตั้งแต่วันที่ ๑ ต.ค. ๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๗ - ตั้งแต่วันที่ ๑ ต.ค. ๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๖ - วันที่ ๒๑ มิ.ย. ๖๗	- ไม่มี - คำสั่งมอบหมายหน้าที่ที่การงาน เป็นคำสั่ง ที่มอบหมายหน้าที่ที่ความรับผิดชอบหลัก และไม่มีการหมุนเวียนหน้าที่ความรับผิดชอบ ในตำแหน่งที่มีลักษณะการปฏิบัติงาน อย่างเดียวกัน ทำให้บุคลากรมีความชำนาญ เฉพาะด้าน ไม่ครอบคลุมหน้าที่ ความรับผิดชอบทั้งหมด - การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ไม่โครงการ มักมีรูปแบบคล้ายกับกิจกรรมของปีที่ผ่านมา ทำให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมขาดความสนใจ และมักไม่ค่อยให้ความสำคัญแก่ที่ควร