

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕  
(ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)  
องค์การบริหารส่วนตำบลเหล อำเภอกะปง จังหวัดพังงา

นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์ / เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณดำเนินงาน
<p>● ด้านการวางแผนกำลังคน</p>	<p>๑. เพื่อให้องค์กรมีการกำหนดตำแหน่งการใช้ตำแหน่ง มีกรอบอัตรากำลังที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจปริมาณและอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ</p> <p>๒. เพื่อให้การบริหารงานตามอำนาจหน้าที่ และภารกิจที่รับผิดชอบได้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อจัดบริการสาธารณะและตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น</p>	<p>๑. มีอัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงาน ภารกิจ หน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการตามภาพรวมขององค์กร</p> <p>๒. การบริหารงานด้านบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๓. มีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลฯ</p>	<p>๑. มีการดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒ โดยการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๓ ตำแหน่ง (นักพัฒนาชุมชนฯ , ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข และเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้) เพื่อรองรับภารกิจ และมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบุคคลของ อบต.เหล ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.บริหารงานบุคคลฯ</p>	<p><input type="checkbox"/> ใช้งบประมาณ</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> ไม่ใช้งบประมาณ</p>

นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์ / เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณดำเนินงาน
<p>● ด้านการสรรหา</p>	<p>๑. เพื่อให้มีจำนวนบุคลากรเพียงพอต่อการบริหารงานตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่รับผิดชอบได้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่กำหนด ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อจัดบริการสาธารณะและตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น</p>	<p>๑. มีอัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงานภารกิจ หน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการตามภาพรวมขององค์กร</p> <p>๒. การบริหารงานด้านบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>๑. มีการดำเนินการรับโอน (ย้าย) สายงานปฏิบัติในตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง โอนเมื่อวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๕</p> <p>๒. ดำเนินการสรรหาสายงานผู้บริหารที่ว่างตามแผนอัตรากรรณให้ กสส. เป็นผู้ดำเนินการสรรหา จำนวน ๑ ตำแหน่ง ได้แก่ตำแหน่งนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.) โอนเมื่อวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕ และกรณีรับโอน (ย้าย) จำนวน ๑ ตำแหน่ง ได้แก่ตำแหน่งนักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง) โอนเมื่อวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๕</p> <p>๓. ดำเนินการแต่งตั้งผู้ผ่านการสรรหา มาเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ได้แก่ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการบรรจุเมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕</p>	<p><input type="checkbox"/> ใช้งบประมาณ</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> ไม่ใช้งบประมาณ</p> <p><input type="checkbox"/> ใช้งบประมาณ</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> ไม่ใช้งบประมาณ</p> <p><input type="checkbox"/> ใช้งบประมาณ</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> ไม่ใช้งบประมาณ</p>

นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์ / เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณดำเนินงาน
<p>● ด้านการพัฒนา</p>	<p>๑. เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีความรู้ ความสามารถ เพิ่มทักษะ ตรงตามตำแหน่งและสายงาน ครบทุกตำแหน่งสายงานอย่างเป็นระบบ ทัวถึงและต่อเนื่อง</p> <p>๒. เพื่อนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมหรือฝึกอบรมไปพัฒนาหรือประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานหรือมีนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการทำงานที่เป็นรูปธรรม</p>	<p>๑. ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงานและความผิดพลาด หรือข้อบกพร่องของหน่วยงาน ตรวจสอบลดลง กระบวนการดำเนินงานถูกต้องตามระเบียบฯ หรือหนังสือสั่งการต่าง ๆ</p>	<p>๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ด้วยการจัดฝึกอบรม การส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรม / สัมมนา ในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ จะทำให้ภารกิจสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์</p>	<p><input type="checkbox"/> ใช้งบประมาณ</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> ไม่ใช้งบประมาณ</p>
			<p>๒. จัดส่งบุคลากรของแต่ละส่วนราชการ เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับตำแหน่ง ซึ่งแต่ละหลักสูตร จะต้องมีความรู้ความสามารถหรือดำรงตำแหน่ง นั้น</p>	<p><input type="checkbox"/> ใช้งบประมาณ</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> ไม่ใช้งบประมาณ</p>
			<p>๓. มีการถ่ายทอดความรู้ที่ได้ไปเข้ารับการฝึกอบรมมา ให้แก่ให้แก่บุคลากรในองค์กร โดยวิธีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน แผ่นพับ หรือแลกเปลี่ยนในที่ประชุมพนักงานประจำเดือน</p>	<p><input type="checkbox"/> ใช้งบประมาณ</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> ไม่ใช้งบประมาณ</p>

นโยบายการบริหารและ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์ / เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณดำเนินงาน
● ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน	<p>๑. เพื่อให้การปฏิบัติราชการของผู้ปฏิบัติงาน ทุกระดับ สอดคล้องกับภารกิจและมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง ซึ่งมีลักษณะเป็นกระบวนการ ระบบ ทัวถึงและต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผล สัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กร</p> <p>๒. เพื่อให้การนำตัวชี้วัด (KPI) มาใช้เป็น เครื่องมือในการกำหนดเป้าหมาย ผลการ ปฏิบัติงานระดับองค์กร เพื่อให้การปฏิบัติราชการ มีผลประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น</p> <p>๓. เพื่อเป็นกระบวนการติดตามผลการปฏิบัติ ราชการ การแก้ไขปัญหา ข้อขัดข้องในการ ปฏิบัติราชการ และเพื่อให้ผู้ปฏิบัติราชการ ได้รับการพัฒนาตามความเหมาะสม เพื่อเป็น การปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์มากขึ้น</p> <p>๔. เพื่อนำไปพิจารณาสู่การได้รับรางวัลใน ปฏิบัติราชการอันได้แก่การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนค่าตอบแทน ฯลฯ</p>	<p>๑. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง สามารถจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติ ของตนเองได้ถูกต้องตามระเบียบฯ กำหนด และมีผลสัมฤทธิ์ฯ เป็นไปตามแบบประเมินฯ นั้น</p>	<p>๑. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในสังกัดดำเนินการ จัดทำแบบประเมินฯ ถูกต้อง ครบถ้วน ในรอบการประเมินฯ ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ (๑ ตุลาคม ๖๔ ถึง วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) ผู้ประเมินให้คำปรึกษา รวมถึง แนะนำการปฏิบัติงาน และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ฯ ที่ทาง องค์การบริหารส่วนตำบลเทล ได้กำหนด ไว้แล้วนั้น</p>	<p><input type="checkbox"/> ใช้งบประมาณ</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> ไม่ใช้งบประมาณ</p>

นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์ / เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณดำเนินงาน
<p>● ด้านการอ้าง รักษาไว้ และแรงจูงใจ</p>	<p>๑. เพื่อให้การปฏิบัติราชการของผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ สอดคล้องกับภารกิจและมาตรฐาน</p>	<p>๑. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างสามารถจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติ</p>	<p>๑. ดำเนินจัดทำประกาศมาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและมาตรการดำเนินการทางวินัย ลว. ๘ เมษายน ๒๕๖๕</p>	<p><input type="checkbox"/> ใช้งบประมาณ <input checked="" type="checkbox"/> ไม่ใช้งบประมาณ</p>
<p>● ด้านการคุณธรรม จริยธรรมและวินัยข้าราชการ</p>	<p>๑. เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกให้พนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างเป็นธรรม</p> <p>๒. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในลักษณะข้าราชการยุคใหม่ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานที่มุ่งเพิ่มสมรรถนะ</p> <p>๓. เพื่อปลูกจิตสำนึกการต่อต้านการทุจริต และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มุ่งเน้นบริการสาธารณะ เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนในท้องถิ่น</p>	<p>๑. มีการดำเนินการจัดทำกิจกรรมเกี่ยวกับการสร้างเสริม การรักษา ด้านวินัย คุณธรรม และจริยธรรม แก่พนักงานในองค์กร</p>	<p>๑. มีการประกาศเจตจำนงการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตอย่างมีคุณธรรมและความโปร่งใส่ ลงวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๕</p> <p>๒. มีการจัดทำประกาศนโยบายการงดรับและการให้ของขวัญ ลงวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๕</p> <p>๓. จัดทำคู่มือแนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต และประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ ลว. ๘ เมษายน ๒๕๖๕</p> <p>๔. ดำเนินการจัดทำประกาศเจตจำนงการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตอย่างมีคุณธรรม และความโปร่งใส ลงวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๕</p>	<p><input type="checkbox"/> ใช้งบประมาณ <input checked="" type="checkbox"/> ไม่ใช้งบประมาณ</p> <p><input type="checkbox"/> ใช้งบประมาณ <input checked="" type="checkbox"/> ไม่ใช้งบประมาณ</p> <p><input type="checkbox"/> ใช้งบประมาณ <input checked="" type="checkbox"/> ไม่ใช้งบประมาณ</p> <p><input type="checkbox"/> ใช้งบประมาณ <input checked="" type="checkbox"/> ไม่ใช้งบประมาณ</p>

นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์ / เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณดำเนินงาน
<p>● ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<p>๑. เพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้รับความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ตนนั้นได้ปฏิบัติงานอยู่และเข้าใจหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้าย และการสับเปลี่ยน</p> <p>๒. เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรเกิดการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ ตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายและสร้างผลงานที่เป็นที่ยอมรับ</p>	<p>๑. พนักงานส่วนตำบลมีความรู้และความเข้าใจในหลักเกณฑ์ กระบวนการวางแผนในเส้นทางความก้าวหน้าของตนเอง</p>	<p>๑. พนักงานส่วนตำบลมีการดำเนินการจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้น ในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล</p>	<p><input type="checkbox"/> ใช้งบประมาณ</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> ไม่ใช้งบประมาณ</p>

ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนราชการยังไม่มีการวางแผนทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ และไม่ให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์ปัญหาที่กำลังคม รวมถึงแผนอัตรากำลังก็ไม่สามารถจะกำหนดกำลังคนให้สอดคล้องกับงานแต่ละงาน เนื่องจากภาวะค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ รวมถึงบุคลากรยังขาดความรู้ ความสามารถในเชิงลึกด้านเทคโนโลยี ซึ่งในปัจจุบันมีการนำระบบต่าง ๆ มาใช้มากขึ้น ประกอบกับระเบียบฯ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่มีการแก้ไข เพิ่มเติม บ่อยครั้งมาก จนบ้างถึงจนเกิดความสับสนหรือความยากในการดำเนินการ และการติดตามระเบียบฯ ที่มีการเปลี่ยนแปลง อยู่บ่อย ๆ

ข้อเสนอแนะ ผู้บริหารควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการวางแผนบุคลากรให้ครอบคลุมงานในภาระหน้าที่ หรือตามเนื้องานที่มีอยู่ ควรให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรม และพนักงานพยายามศึกษาหาความรู้ และทำความเข้าใจเกี่ยวกับระบบคอมพิวเตอร์ ควรจะออกระเบียบฯ ครั้งเดียวให้จบหรือจัดระบบสื่มนั่งง่ายและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

(ลงชื่อ)

(นางสาวสัญญาพร เสมียนเพชร)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(ลงชื่อ)

(นายมณฑิร ต่างจิตร์)

นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ รักษาราชการแทน

(ลงชื่อ)

(นายเกรต ธารจักร์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ)

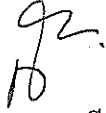
(นายสุชาติ พูลพิพัฒน์)


นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเหล

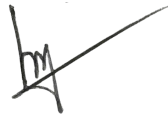
นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์ / เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณดำเนินงาน
<p>● ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<p>๑. เพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้รับทราบถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ตนนั้นได้ปฏิบัติงานอยู่และเข้าใจหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้าย และการสับเปลี่ยน</p> <p>๒. เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรเกิดการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ ตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายและสร้างผลงานที่เป็นที่ยอมรับ</p>	<p>๑. พนักงานส่วนตำบลมีความรู้และความเข้าใจในหลักเกณฑ์ กระบวนการวางแผนในเส้นทางความก้าวหน้าของตนเอง</p>	<p>๑. พนักงานส่วนตำบลมีการดำเนินการจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้น ในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล</p>	<p><input type="checkbox"/> ใช้งบประมาณ</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> ไม่ใช้งบประมาณ</p>


ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนราชการยังไม่มีวางแผนทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ และไม่ให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์ปัญหาที่กำลังคม รวมถึงแผนอัตรากำลังก็ไม่สามารถจะกำหนดกำลังคนให้สอดคล้องกับงานแต่ละงาน เนื่องจากภาวะค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ รวมถึงบุคลากรยังขาดความรู้ ความสามารถในเชิงลึกด้านเทคโนโลยี ซึ่งในปัจจุบันมีการนำระบบต่าง ๆ มาใช้มากขึ้น ประกอบกับระเบียบฯ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่มีการแก้ไข เพิ่มเติม บ่อยครั้งมาก จนบ้างถึงจนเกิดความสับสนหรือความยากในการดำเนินการ และการติดตามระเบียบฯ ที่มีการเปลี่ยนแปลง อยู่บ่อย ๆ

ข้อเสนอแนะ ผู้บริหารควรมีการศึกษาเกี่ยวกับกรวางแผนบุคลากรให้ครอบคลุมงานในภาระหน้าที่ หรือตามเนื้องานที่มีอยู่ ควรให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรม และพนักงานพยายามศึกษาหาความรู้ และทำความเข้าใจเกี่ยวกับระบบคอมพิวเตอร์ ควรจะออกระเบียบฯ ครั้งเดียวให้จบหรือจัดระบบสื่มนั่งง่ายและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

(ลงชื่อ)   
(นางสาวสัญญาพร เสมียนเพชร)  
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(ลงชื่อ)   
(นายมณฑิร ต่างจิตร์)  
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ รักษาราชการแทน  
หัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ)   
(นายเกรต ธารจักร์)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ)   
(นายสุชาติ พูลพิพัฒน์)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเทล