



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอนิคมน้ำอุ่น จังหวัดสกลนคร
ที่ สน ๘๓๓๐๑/..... วันที่ ๒๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕
เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

เรื่องเดิม

ตามที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ได้กำหนดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ โดยการเปิดเผยข้อมูลทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน (Open Data Integrity and Transparency Assessment :OIT) ข้อ O ๒๘ รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ได้กำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ขึ้น โดยให้หน่วยงานแสดงผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ของหน่วยงานนั้น

ข้อเท็จจริง

บัดนี้ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ดำเนินการรวบรวมผลผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบท้ายบันทึกข้อความนี้

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

เห็นควรพิจารณาอนุมัติให้นำรายงานผลการดำเนินการการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ เผยแพร่ทางเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ)

(นายจรัญ ลามคำ)

ตำแหน่ง

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็น ปลัด อบต.....

(ลงชื่อ)

(นายศักดิ์สง่า โปธิ์ศรี)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

ความเห็นนายก อบต.หนองบัว อนุมัติ ไม่อนุมัติ เพราะ

(ลงชื่อ)

(นายบุญธรรม เจริญรส)

ตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอนิคมνάอน จังหวัดสกลนคร

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	กิจกรรม/โครงการที่ดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๑. พิจารณาวางแผนอัตรากำลัง สอดรับกับภารกิจหน้าที่ขององค์กร ตอบสนองตามความจำเป็น และความเหมาะสม คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของราชการ</p>	<p>เพื่อเป็นการจัดทำอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายจัดตั้งกำหนดไว้และภารกิจที่ได้รับถ่ายโอนตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การบริการสาธารณะแก่ประชาชนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด</p>	<p>๑. การจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)</p> <p>๒. การจัดประชุมระหว่างผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการภายในองค์กร</p> <p>๓. การดำเนินการสรรหาอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลังที่ว่าง</p>	<p>๑. ในด้านการจัดทำแผนอัตรากำลังมีการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังในการวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ได้คำนึงถึงปริมาณงาน ค่างาน รวมทั้งงบประมาณด้านบริหารงานบุคคลที่กฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งมีการประกาศใช้แผนอัตรากำลังสามปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) แล้วและมีผลบังคับใช้เมื่อ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓</p> <p>๒. มีการดำเนินจัดประชุมระหว่างผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการภายในองค์กรทุกปี เพื่อพิจารณาความเหมาะสมและวิเคราะห์อัตรากำลังที่มีอยู่ให้สอดคล้องกับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีการเปลี่ยนแปลงในแต่ละปี รวมทั้งแผนในการปรับปรุงอัตรากำลังและบริหารอัตรากำลังที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด</p> <p>๓. มีการดำเนินการสรรหาอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง โดยการประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งที่ว่าง และประกาศการรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการและรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างต้องประกาศโดยเปิดเผยผ่านทางช่องทางต่างๆ เช่น เว็บไซต์ ของหน่วยงาน (www.nbb.go.th)</p>	

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	กิจกรรม/โครงการที่ดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๒. ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้ง รวมถึง ประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ให้โอกาสบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน</p>	<p>เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานมีความเป็นธรรม ให้โอกาสบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกันตามความรู้ความสามารถที่มี และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองได้ตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการที่เป็นธรรม</p>	<p>๑. การบรรจุแต่งตั้ง/โอนย้าย/เลื่อนระดับ/ปรับวุฒิ</p> <p>๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. มีการพิจารณาแต่งตั้ง/โอนย้าย/เลื่อนระดับ/ปรับวุฒิที่โปร่งใสเป็นธรรม โดยพิจารณาความรู้ความสามารถที่ต้องการอัตรากำลังในตำแหน่งนั้น ๆ ซึ่งได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาการบรรจุแต่งตั้งและรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบลให้ครอบคลุมทุกส่วนราชการ</p> <p>๒.๑ มีการกำหนดและถ่ายทอดตัวชี้วัดและแผนปฏิบัติราชการของหน่วยงานสู่ส่วนราชการภายในและพนักงานทุกส่วนราชการ</p> <p>๒.๒ ผู้บังคับบัญชามีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม ตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและสรณนะของแต่ละคน ตามความรู้ความสามารถ พร้อมให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาตนเอง</p> <p>๒.๓ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณากลับรองผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง</p> <p>๒.๔ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้น/ความดีความชอบเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ</p>	
<p>๓. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพ ประมวลจริยธรรมกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด</p>	<p>เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม ยึดมั่นความถูกต้อง จรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อลดปัญหาการทุจริตในการปฏิบัติราชการ เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน</p>	<p>๑. จัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p>	<p>๑. มีการดำเนินการจัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น โดยมีการจัดประชุม เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ผู้เข้าประชุมประกอบด้วยผู้บริหาร และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวทุกส่วนราชการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพ ประมวลจริยธรรม กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด</p>	

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	กิจกรรม/โครงการที่ดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
		<p>๒. จัดทำคำสั่งมอบหมายหน้าที่และแบ่งงาน</p> <p>๓. จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว</p> <p>๔. โครงการฝึ กอบรมจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔</p>	<p>๒. มีการมอบหมายงานจากผู้ บังคับบัญชาให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุมกำกับติดตามและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยมีการออกคำสั่งมอบหมายหน้าที่และแบ่งงานสำหรับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง</p> <p>๓. มีการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว และมีการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการฯโดยมีการรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนฯประจำปี</p> <p>๔. มีการจัดกิจกรรมฝึกอบรมจริยธรรม สำหรับพนักงานตามโครงการฝึกอบรมจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</p>	
<p>๔. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถ อย่างเท่าเทียมกัน ความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ จะพิจารณาถึงความรู้ความสามารถตามคุณภาพและผลสำเร็จของงานที่จะสะท้อนการเป็นคนเก่ง และพฤติกรรมที่มีความซื่อสัตย์สุจริต มีน้ำใจ มีคุณธรรม ยึดมั่นประโยชน์ของส่วนรวมจะสะท้อนการเป็นคนดี</p>	<p>เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถตามสายงานได้อย่างเท่าเทียม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนได้ดียิ่งขึ้น</p> <p>เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่และสร้างแรงจูงใจ ในการทำงาน</p>	<p>๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)</p> <p>๒. จัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training and Development Roadmap) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง</p>	<p>๑. มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรทุกหน่วยงาน โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรมและพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้เป็นที่ไปตามแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>๒. มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากร</p>	

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	กิจกรรม/โครงการที่ดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
		<p>๓. สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบ e-learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลาอย่างเป็นระบบ</p> <p>๔. การประเมินข้าราชการตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ทักษะและสมรรถนะ</p> <p>๕. การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรภายในทุกส่วนราชการที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว</p>	<p>๓.๑ มีการจัดทำแผนจัดการองค์ความรู้เพื่อใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน</p> <p>๓.๒ ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลดำเนินการเรียนรู้ในระบบ e-Learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง</p> <p>๔. หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเกณฑ์การประเมินที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีองค์ความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๕. หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคลทางด้านการพัฒนาบุคลากร ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้งติดตามและนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนาและจัดให้มีข้อมูลพื้นฐานของพนักงาน</p>	
<p>๕. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีสุขภาวะที่ดี มีสุขภาพที่แข็งแรง มีความสุขในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิต</p>	<p>เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ มีสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่เอื้อต่อการให้บริการสาธารณะ</p>	<p>๑. จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน</p>	<p>๑.๑ มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน</p> <p>๑.๒ จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล</p> <p>๑.๓ มีการจัดอาคารสถานที่ให้เอื้อและเหมาะสมแก่การปฏิบัติงานมีความปลอดภัย</p> <p>๑.๔ มีการจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะหรือ จิตอาสาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว</p>	

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	กิจกรรม/โครงการที่ดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
		๒.โครงการแข่งขันกีฬา ๓.โครงการพัฒนาองค์กร Organization Development	๒.๑ มีการจัดการแข่งขันกีฬาสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอก ตามโครงการแข่งขันกีฬาท่านยาเสพติดอำเภอนิคมน้ำอุ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ๓. มีการจัดทำโครงการพัฒนาองค์กร Organization Development เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์บุคลากรภายในองค์กร และเป็นการพัฒนาองค์กรให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	

ปัญหาและอุปสรรค

จากผลการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ที่ผ่านมาจะพบปัญหาหลักของการบริหารงานบุคคลหน่วยงาน คือ อัตรากำลังของหน่วยไม่เพียงพอและไม่สอดคล้องกับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่ต้องดำเนินการตามที่กฎหมายจัดตั้งได้กำหนดไว้ รวมทั้งภารกิจถ่ายโอนต่าง ๆ ที่ได้รับการถ่ายโอนจากหน่วยงาน ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๙ อีกทั้งยังมีปัญหาด้านสาธารณสุขภัยและโรคระบาดที่มีเพิ่มมากขึ้น ทำให้อัตรากำลังของหน่วยงานที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการบริการสาธารณะในด้านต่าง ๆ ทั้งนี้หน่วยงานไม่อาจกำหนดอัตรากำลังเพิ่มเติมได้เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณด้านบุคคลกรของหน่วยงานที่กฎหมายกำหนดไว้ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ทำให้การให้บริการสาธารณะและการปฏิบัติราชการประสิทธิภาพลดลง

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้นควรมีการแก้ไขระเบียบ กฎหมาย ให้สอดคล้องกับภารกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอยู่ เช่นในเรื่องของอัตราส่วนในการจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจ มีการสนับสนุนด้านบุคลากร เครื่องมืออุปกรณ์ ในการดำเนินการให้บริการด้านสาธารณะ สนับสนุนการพัฒนาองค์ความรู้ของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในส่วนแนวทางแก้ไขปัญหา หน่วยงานได้ดำเนินการแก้ไขปัญหา โดยการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด มีการแบ่งหน้าที่การปฏิบัติงานอย่างชัดเจนตามความรู้ความสามารถ มีการมอบหมายงานตามความสามารถนอกเหนือจากงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มีการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานภายในพื้นที่ และนอกพื้นที่ในการแก้ไขปัญหา ทั้งทางด้านงบประมาณ กำลังคน อุปกรณ์เครื่องมือ และองค์ความรู้