



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ล้อม

ที่ ขก ๘๘๔๐๑/๑๐๑๒

วันที่ ๒๓ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ล้อม

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ล้อมได้จัดทำนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นองค์กรที่มีความโปร่งใส มีคุณธรรมและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและได้ปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของงานบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคล บัดนี้สิ้นสุดงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เรียบร้อยแล้ว

จึงขอรายงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

(ลงชื่อ).....


(นางขวัญใจนึก ศิริบุตรวงศ์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ).....


(สิทธิพงษ์ ไกรสิทธิ์)
หัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ).....


(นางสุรพงษ์ ศิลาวิเศษ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ล้อม

(ลงชื่อ).....


(นางฉานพากิตต์ สีหามาศย์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ล้อม

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ล้อม

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค	ผลการวิเคราะห์/เสนอแนะ
๑.ด้านการสรรหา	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและการกรอบแผนอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ล้อม	เพื่อเป็นกรอบในการวางแผนอัตรากำลังคนในการรองรับภารกิจของ อบต.	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	การทำแผนอัตรากำลังมีการใช้โปรแกรมในการคำนวณ ซึ่งต้องใช้การเรียนรู้และความเข้าใจ	-
	๑.๒ จัดทำและดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้ายโดยมุ่งเน้นให้อัตรากำลังไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของอัตรากำลังทั้งหมด	เพื่อให้ภารกิจของ อบต. ดำเนินได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	จำนวนอัตรากำลังไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของอัตรากำลังทั้งหมด	ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลไม่ครบตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แต่ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของอัตรากำลังทั้งหมดส่วนพนักงานจ้างมีการสรรหาครบตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	การสรรหาพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่ว่างเป็นอัตรากำลังที่ขาดแคลน ถึงแม้จะรายงานต่อกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ก็มีผู้สอบผ่านน้อยกว่าจำนวนที่ท้องถิ่นต้องการ	ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลให้ครบตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค	ผลการวิเคราะห์/เสนอแนะ
๑.ด้านการสรรหา	๑.๓ การรับบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง โดยการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ของหน่วยงานภายนอกเพื่อการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	เพื่อให้บุคคลภายนอกหรือกลุ่มเป้าหมายสามารถเข้าถึงการประชาสัมพันธ์ได้	เว็บไซต์การประชาสัมพันธ์ของ อบต.หนองไผ่ล้อม	มีการดำเนินการประกาศบรรจุโอนย้ายเพื่อเป็นหนังสือลายลักษณ์อักษรแต่ไม่ได้ลงในเว็บไซต์	จำนวนพนักงานส่วนตำบลที่ผ่านการสรรหาในด้านตำแหน่งน้อยกว่าจำนวนที่ต้องการ เช่น อผ.กองคลัง /นายช่างสำรวจ/เจ้าพนักงานธุรการ เป็นต้น	-
๒.ความโปร่งใสในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรหาเพื่อให้การดำเนินการสรรหาและเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถและเป็นผู้ที่มีความประพฤติสอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน	เพื่อให้การดำเนินการสรรหาเป็นไปได้อย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้	คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา	หากมีการดำเนินการสรรหา อบต.หนองไผ่ล้อม มีการดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรหาบ้างครั้งต้องใช้คณะกรรมการจากภายนอกเพื่อตรงตามตำแหน่งที่สรรหา	การแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรหาบ้างครั้งต้องใช้คณะกรรมการจากภายนอกเพื่อตรงตามตำแหน่งที่สรรหา	-

ประเด็น นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและ อุปสรรค	ผลการวิเคราะห์/ เสนอแนะ
	๒.๒ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อน ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นต้องปฏิบัติ โดยความเป็นธรรม เสมอภาค และ ยุติธรรมเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง	เพื่อให้พนักงานส่วน ตำบลที่เลื่อนได้รับ ความเป็นธรรมเสมอ ภาคและยุติธรรม	เอกสารประกอบการ เลื่อนระดับใน ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ยังไม่มีบุคคลพนักงาน ส่วนตำบลเลื่อนระดับ ตำแหน่งที่สูงขึ้นในปี ๒๕๖๕	หากมีการเลื่อน ตำแหน่งระดับใน ตำแหน่งที่ขาด แคลนต้องมีการ ร้องขอ คณะกรรมการ จากหน่วยงานอื่น หรือจาก ข้าราชการคนละ ประเภท	พนักงานส่วนตำบล ที่เลื่อนระดับสูง ขึ้นควรได้รับการ อบรมในตำแหน่งที่ ต้องการจะเลื่อน ระดับ
๓.การพัฒนา	๑.๑ การกำหนดเส้นทางการพัฒนา บุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการ พัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	เพื่อใช้เป็นแนวทางใน การพัฒนาบุคลากร ตรงตามตำแหน่งและ หน้าที่ความรับผิดชอบ	แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๕	มีการดำเนินการส่ง บุคลากรเข้ารับการ อบรมตามแผนพัฒนา บุคลากร ปี ๒๕๖๕	-	มีการประชาสัมพันธ์ หนังสือการเข้ารับ การอบรมยังกอง ต่างๆ
	๑.๒ สร้างความรู้เฉพาะด้านตาม สายงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	เพื่อให้บุคลากรได้มี ความรู้ตามสายงาน อย่างมีประสิทธิภาพ	สรุปผลการพัฒนา บุคลากรแต่ละสาย งาน	มีการดำเนินการส่ง บุคลากรเข้ารับการ อบรมตามตำแหน่งสาย งาน	-	มีการประชาสัมพันธ์ หนังสือการเข้ารับ การอบรมยังกอง ต่างๆ

ประเด็น นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและ อุปสรรค	ผลการวิเคราะห์/ เสนอแนะ
๔.มีระบบ การ ประเมินผล การ ปฏิบัติงานที่ เป็น ประสิทธิภาพ และ ประสิทธิผล	๔.๑ จัดให้มีกระบวนการ ประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรม มีความเสนอภาค และ สามารถตรวจสอบได้	เพื่อให้เกิดความเป็น ธรรมเสมอภาคโปร่งใส และตรวจสอบได้	แบบประเมินผลการ ปฏิบัติงานที่มีการ ทราบผลการประเมิน ทุกครั้ง	มีการดำเนินการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานอย่างเป็น ธรรมและไม่มีเรื่อง ร้องเรียนจากบุคคลากร	สำหรับผู้เข้ามา ปฏิบัติงานใหม่ เช่นพนักงานจ้าง ยังมีความไม่เข้าใจ ในการทำแบบ ประเมินการ ปฏิบัติงาน	ควรมีการอบรมการ ทำแบบประเมิน สำหรับพนักงานจ้าง ที่เข้ามาปฏิบัติงาน ใหม่เพื่อเกิดความรู้ ความเข้าใจในการ ทำงานแบบประเมิน และการปฏิบัติงาน
	๔.๒ จัดให้มีการพิจารณาความดี ความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค สามารถตรวจสอบได้	เพื่อให้เกิดความเป็น ธรรมเสมอภาคโปร่งใส และตรวจสอบได้	ค่าส่งเลื่อนขั้น เงินเดือนพนักงาน ส่วนตำบล ค่าตอบแทน / พนักงานจ้าง/การต่อ สัญญาจ้างพนักงาน จ้าง	มีการดำเนินการ ปีละ ๒ ครั้ง /พนักงานส่วน ตำบล มีการดำเนินการปีละ ๑ ครั้ง/พนักงานจ้าง	สำหรับผู้เข้ามา ปฏิบัติงานใหม่ เช่น พนักงานจ้าง ยังมีความไม่เข้าใจ ในการทำแบบ ประเมินการ ปฏิบัติงาน	ควรมีการอบรมการ ทำแบบประเมิน สำหรับพนักงานจ้าง ที่เข้ามาปฏิบัติงาน ใหม่เพื่อเกิดความรู้ ความเข้าใจในการ ทำงานแบบประเมิน และการปฏิบัติงาน

ประเด็น นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและ อุปสรรค	ผลการวิเคราะห์/ เสนอแนะ
๕.ด้าน ส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม	๕.๑ แจ้งให้บุคลากรในองค์การ บริหารส่วนตำบลหนองไผ่ล้อม ทราบถึงประมวลจริยธรรมของ ข้าราชการและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ ล้อม รวมทั้งข้อบังคับองค์การ บริหารส่วนตำบลหนองไผ่ล้อมว่า ด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลและ แนวทางปฏิบัติต่างๆ	เพื่อเป็นการกำกับดูแล ความประพฤติและ เป็นเครื่องมือการ ปฏิบัติงาน	ประมวลจริยธรรม	มีการดำเนินการ ประกาศประมวล จริยธรรมดำเนินการ ประมวลจริยธรรม	-	-
๖.การพัฒนา บุคลากร	๖.๑ การให้บุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรมจากหน่วยงานหรือสถาน บันที่จัดฝึกอบรมต่างๆ และเป็น การอบรมที่เกี่ยวข้องกับสายงาน และหน้าที่ ที่บุคลากรปฏิบัติ หน้าที่	เพื่อให้บุคลากรมี ความตระหนักถึง ความสำคัญของ กิจกรรมและมีส่วนร่วม ในการจัดเวที แลกเปลี่ยนความรู้	การฝึกอบรมพัฒนา ความรู้บุคลากรตาม ในแต่ละตำแหน่ง	บุคลากรในสังกัด ได้รับความรู้ความ เข้าใจจากการเข้ารับ การฝึกอบรมแล้วนำไป ปฏิบัติตามหน้าที่ ที่ ได้รับมอบหมาย	บุคลากรใน สังกัดได้รับความรู้ ความเข้าใจจาก การเข้ารับการ ฝึกอบรมแล้ว นำไปปฏิบัติงาน ไม่สามารถจัดสรร เวลาไปอบรมได้	-

ประเด็น นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและ อุปสรรค	ผลการวิเคราะห์/ เสนอแนะ
๗.การพัฒนา คุณภาพชีวิต	กิจกรรม ๕ ส	เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม ในการพัฒนาคุณภาพการ ปฏิบัติงานคุณภาพชีวิต พนักงานส่วนตำบล/ ลูกจ้าง พนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้าง และ พนักงานจ้าง ปฏิบัติงาน ในสภาพแวดล้อมที่ดี สะอาดปลอดภัย	กำหนดกิจกรรม ๑ / สัปดาห์/เดือน	การดำเนินการกิจกรรม ๕ ส โดย แจ้งให้ เจ้าหน้าที่ทุกท่านและ ทุกกองรับทราบและ ปฏิบัติ	-	-

(ลงชื่อ)



ผู้รายงาน

(นางขวัญใจนีก ศิริบุตรวงศ์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

องค์ประกอบที่ ๒ สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล

ลำดับ ที่	แผนการดำเนินงาน	รายละเอียดของการ ดำเนินการ	จำนวนผลสำเร็จ ของการดำเนินการ	หมายเหตุ
๑.	การวางแผนอัตรากำลัง	มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๑ ปี	๑ ครั้ง	
๒.	การสรรหา การบรรจุ และการ แต่งตั้งบุคคลากร/การโยกย้าย	๑.ประกาศรับสมัครบุคคล เพื่อสรรหาและเลือกสรรหา บุคคลเป็น พนักงานจ้าง พนักงานจ้าง ตามภารกิจ ๒.การรับโอน - ผู้อำนวยการกองคลัง - ผู้อำนวยการกองช่าง - นิติกร - นักวิชาการสาธารณสุข	๑ อัตรา ๑ อัตรา ๑ อัตรา ๑ อัตรา	
๓.	การฝึกอบรมการพัฒนาบุคคลากร	การให้บุคคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรมจากหน่วยงานหรือ สถาบันที่จัดฝึกอบรมต่างๆ	พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๗ ราย ครู ๒ ราย	

องค์ประกอบที่ ๓ ปัญหา/อุปสรรค

การสรรหาในตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองช่าง นิติกร นักวิชาการ
สาธารณสุข โดยองค์กรได้ขออัตรากำลังไปยังกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศรับโอน แต่ไม่มีผู้
มาดำรงตำแหน่งดังกล่าว ทำให้การทำงานในส่วนงานนั้นไม่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร

องค์ประกอบที่ ๔ ข้อเสนอแนะและแนวทางการแก้ไข

๑. เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ล้อมเป็นไปอย่าง
ต่อเนื่องและเหมาะสมในสถานการณ์ปัจจุบัน ควรให้บุคคลกรเข้าร่วมฝึกอบรมออนไลน์จากหน่วยงานที่สถาบันที่
ฝึกอบรม และควรแจ้งให้บุคคลกรในองค์กรผู้ประสงค์ที่จะไปฝึกอบรมตามการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่ง แสดง
เจตนาสมัครไปอบรมในรอบต้นปีงบประมาณเพื่อนำเข้าไปแผนพัฒนาบุคคลากร

๒. จัดทำคำสั่งแต่งตั้งผู้ที่มีความรู้ความสามารถดำรงตำแหน่งที่ว่าง และส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการ
ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ในส่วนที่เกี่ยวข้อง