



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าโคก โทรศัพท์ ๐ - ๓๕๒๐ - ๐๕๒๓
ที่ อย.๘๓๔๐๑/๕๒ วันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายบริการทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลหน้าโคก

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าโคก ได้จัดทำประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าโคก เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยในประกาศนั้น ได้กำหนดนโยบายไว้ทั้งหมด ๙ ด้าน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดมาตรการให้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล และมาตรการในการปฏิบัติตามนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งประกอบด้วย

๑. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๒. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง
๓. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร
๔. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๕. นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้ง
๖. นโยบายด้านสรรหาคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ
๗. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
๘. นโยบายด้านการรักษาวิทยานัยของบุคลากรในหน่วยงาน
๙. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต


จากการดำเนินการตามนโยบายการทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ทั้งหมด ๙ ยุทธศาสตร์นั้น ได้ดำเนินกิจกรรม/โครงการไปแล้ว รายละเอียด ปรากฏตามเอกสารแนบท้าย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

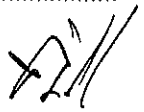
(นายพุทวัฒน์ สร้อยพลอย)

นักทรัพยากรบุคคล


ความเห็นของหัวหน้าสำนัก


(นางสาวจุฑามาศ สุขสมวัฒน์)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ รักษาราชการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าโคก


(นายทัศนะ ธรรมวิชิต)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าโคก

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าโคก


(นายนิธิพนธ์ สุหนต์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าโคก

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าโคก อำเภอฝักใต้ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ประเด็นนโยบาย /แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้แจง	ผลการดำเนินงาน	สถานะ ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
๑. นโยบายด้านอัตรากำลังและภาวะบริหารอัตรากำลัง					
- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	เพื่อให้มีการวางแผนและบริหารอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต	อบต.หน้าโคกมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ถูกต้องครบถ้วนและ ก.อบต.พระนครศรีอยุธยามีมติเห็นชอบและประกาศใช้แผนอัตรากำลัง	- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำการวิเคราะห์ภารกิจงานและปริมาณงานเพื่อกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการและพนักงานจ้างและนำเสนอ ก.อบต.จังหวัดเพื่อขอความเห็นชอบในการใช้แผนอัตรากำลังในปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	- ดำเนินการแล้ว	- ไม่ใช่ งบประมาณ
๒. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
- การประเมินผลการทำงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	เพื่อให้การประเมินผลการทำงานเป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม มีความโปร่งใส	การประเมินผลการทำงานเป็นไปด้วยความโปร่งใส บริสุทธิ์ ยุติธรรม	- มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการทำงาน ปฏิบัติงาน - มีการแจ้งผลการประเมินและให้ผู้ถูกประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน	- ดำเนินการแล้ว	- ไม่ใช่ งบประมาณ
๓. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร					
- การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๕	เพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแข่งขันและเปลี่ยนข้อมูลความรู้และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	อบต.หน้าโคกมีแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีที่มีเนื้อหาครบถ้วนถูกต้อง	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๕ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้ขึ้นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร	- ดำเนินการแล้ว	- ไม่ใช่ งบประมาณ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้แจง	ผลการดำเนินงาน	สถานะผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
๔. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ					
- ประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งต่างๆ ให้บุคลากรทราบ	เพื่อให้บุคลากรได้รับความก้าวหน้าในสายงานของตน	บุคลากรทราบถึงความก้าวหน้าในสายงานของตนเอง	- มีการจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายงาน	- ดำเนินการแล้ว	- ไม่ใช่งบประมาณ
๕. นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้ง					
- การขอใช้บัญชีกรมเพื่อให้ได้บุคลากรมาปฏิบัติงาน	บรรจุแต่งตั้งตามระเบียบ	ได้บุคลากรมาปฏิบัติงาน	- มีการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้จากกรมส่งเสริมการปกครอง	- ดำเนินการแล้ว	- ไม่ใช่งบประมาณ
๖. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม					
- แจ้งให้บุคลากรทราบถึงประมวลคุณธรรมจริยธรรมและข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบลหน้าโคก	เพื่อให้เป็นการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในหน่วยงาน	มีแนวทางการปฏิบัติตามประมวลคุณธรรมจริยธรรม	- มีการประชาสัมพันธ์เจ้าหน้าที่ที่ทราบประมวลคุณธรรมจริยธรรม	- ดำเนินการแล้ว	- ไม่ใช่งบประมาณ
๗. นโยบายด้านการรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน					
- ส่งเสริมบุคลากรปฏิบัติตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรมจริยธรรม	เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีการรักษาวินัยและปฏิบัติตามระเบียบที่วางไว้	แผนเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรมจริยธรรม	- มีการดำเนินการตามแผนเสริมสร้างวินัยคุณธรรมจริยธรรม	- ดำเนินการแล้ว	- ไม่ใช่งบประมาณ

ประเด็นนโยบาย /แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้แจง	ผลการดำเนินงาน	สถานะ ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
๘. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต					
- จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีการมีส่วนร่วมในการทำงาน	เพื่อส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่ภาคบังคับตามกฎหมาย	บุคลากรมีความปลอดภัย มีความสุขในการทำงาน	- จัดกิจกรรมปรับสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงาน	- ดำเนินการแล้ว	- ไม่ใช่งบประมาณ



(นายพฤษวัฒน์ สร้อยพลอย)

นักทรัพยากรบุคคล

สถิติการบริหารทรัพยากรบุคคล

หัวข้อ	จำนวน			หมายเหตุ
	(๑ ต.ค. ๖๔ - ๓๑ มี.ค. ๖๕)	(๑ เม.ย. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๕)	รวม	
๑. การแต่งตั้ง/โยกย้าย	๑ คน	๒ คน	๓ คน	
๒. การฝึกอบรม/พัฒนา	๒ คน	๒ คน	๔ คน	

ปัญหาและอุปสรรคเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. ปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนาบุคลากร

- ๑.๑. องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าโคกมีการพัฒนาบุคลากรยังไม่เป็นระบบ ไม่ทั่วถึง ไม่ต่อเนื่อง การพัฒนาที่ยังไม่เป็นระบบ ไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจน ขาดการติดตามประเมินผลในภาพของส่วนราชการนั้น ยังไม่ส่งเสริม สนับสนุนความต้องการของบุคลากรที่จะกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาค้นหาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- ๑.๒. การกำหนดเนื้อหาวิชา และวิธีการพัฒนา ไม่ตรงกับตำแหน่งที่รับผิดชอบ ทำให้การพัฒนาไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติ
- ๑.๓. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรยังไม่เพียงพอบุคลากรได้ครบทุกสายงาน

๒. ปัญหาและอุปสรรคด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

- ๒.๑. ปัญหาการแบ่งพรรคแบ่งพวกในที่ทำงาน ขาดความรักใคร่สามัคคี มีทัศนคติในเชิงลบกับองค์กร
- ๒.๒. การโอนย้ายตำแหน่งของบุคลากร ที่ทำให้บุคลากรที่มีการย้ายต้องมีการปรับตัวใหม่ เพื่อที่จะให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร

ข้อเสนอแนะ/แนวทางการแก้ไข

๑. ด้านการพัฒนาบุคลากร
 - ๑.๑. ควรมีการกำหนดการตามกระบวนการ วิธีการและแนวทางการขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม และชัดเจนขึ้น
 - ๑.๒. ในกระบวนการดำเนินการควรมีบุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาส่วนร่วมในการดำเนินงาน ร่วมกัน เป็นการรวมพลังของทุกภาคส่วน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์
 - ๑.๓. ดำเนินการสำรวจหาความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร นอกจากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรซึ่งได้แก่ ภารกิจ นโยบาย มาตรฐานกำหนดตำแหน่งขีดความสามารถของบุคลากรในด้านต่าง ๆ แล้ว ควรต้องมีการวิเคราะห์ในประเด็นอื่นๆ ที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนาในระบบราชการ เช่น ชีวิตการทำงานใน ยุคดิจิทัล ระบบเศรษฐกิจ การเมือง สังคมผู้สูงอายุ และความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล
 - ๑.๔. กำหนดรูปแบบการพัฒนาให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานและการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน ซึ่งหมายถึงการปรับเปลี่ยนจากระบบการศึกษา มาเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ และการฝึกอบรม
 - ๑.๕. กำหนดรูปแบบวิธีการและกระบวนการในการพัฒนาที่เหมาะสมให้กับบุคลากรแต่ละคน เพราะการเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นพร้อมกันในเวลาเดียวกัน เรื่องเดียวกัน วิธีเหมือนกัน
๒. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
 - ๒.๑. การพัฒนาระบบงาน โดยการทำหนดนโยบายและระบบการจัดการด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ องค์กรที่มีประสิทธิภาพ และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพ
 - ๒.๒. สร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรให้เป็น “องค์กรแห่งความสุข”
 - ๒.๓. การทำให้การประเมินผลงานเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการประเมิน เพื่อที่จะสามารถพัฒนาให้มีการประเมินผลการทำงานอย่างจริงจัง และสามารถนำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อการพัฒนาบุคลากรได้ ผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากรต้องมมีผลการปฏิบัติงาน ซึ่งแสดงว่าบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ สมรรถนะพร้อมต่อการปฏิบัติงาน