

รายงานการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลวิเคราะห์/เสนอแนะ
๑. ดำเนินแผน อัตรากำลัง	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการ กำหนดโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลัง ที่ รองรับภารกิจ ของ อบต.	๑.๑.๑ อบต.นาสะแบง ได้ดำเนินการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔) เพื่อใช้ใน การกำหนด โครงสร้าง และกรอบอัตรากำลัง ที่รองรับภารกิจ ของ อบต.ให้ สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน	อบต.นาสะแบง มีโครงสร้างที่เหมาะสม เพราะมีการปรับปรุงแผนสอดคล้อง ประกาศของ ก.จังหวัดบึงกาฬ และควร ปรับปรุงให้สอดคล้องและเป็นปัจจุบัน ตามแผนอัตรากำลังทุกรอบการปรับปรุง
	๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหา ข้าราชการ พนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๔	๑.๒.๑. ดำเนินการประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อดำเนินการสรรหา และเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน สังกัดกอง สวัสดิการสังคม จำนวน ๑ อัตรา เมื่อวันที่ ๑๘ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยรับสมัครตั้งแต่วันที่ ๑ - ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๔ และได้ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรโดยวิธีทดสอบ ความ เหมาะสมกับตำแหน่ง และทักษะเฉพาะที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงาน (สัมภาษณ์) เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔ โดย ก.ท.จ.บึงกาฬ มี มติเห็นชอบการจ้างพนักงานจ้าง ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๔ เมื่อ วันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๔ ๑.๒.๒ ดำเนินการสรรหาตำแหน่งบริหารว่างตามคำสั่งหัวหน้า คณะ รักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ โดยให้ ก.ท.สรรหา จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้ - ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) - รองปลัด อบต. (ผู้บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) - ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงาน การศึกษา ระดับต้น) - หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงาน ระดับต้น)	ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อแบ่งเบา ภาระงานเมื่อมีคนเพิ่มก็สามารถกระจาย งานได้อย่างทั่วถึง รวดเร็ว ตำแหน่งว่างเยอะกว่าอัตราคนสอบได้ เพื่อขึ้นเป็นสายบริหาร ทำให้ขาด บุคลากรในการบริหารงานทำให้งาน ดำเนินการไปอย่างล่าช้า เนื่องบุคลากร ไม่เพียงพอ

รายงานการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลวิเคราะห์/เสนอแนะ
	๑.๓ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มี ความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน	- ดำเนินการพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรของ อบต.นาสะแบง เพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และ เป็นปัจจุบัน	
๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร	<p>๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/นโยบายพัฒนาบุคลากร ประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ/นโยบายฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น</p> <p>๒. กิจกรรมการประชุมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และ ความโปร่งใส ของ อบต.นาสะแบงตำบลอุดมธรรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</p>	<p>- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/นโยบายพัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป</p> <p>- ดำเนินการจัดกิจกรรมการประชุมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ของ อบต.นาสะแบงประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือ ข้าราชการเจ้าหน้าที่ ลูกจ้างของอบต.นาสะแบงโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายมีคุณธรรม จริยธรรม และตระหนักรู้ถึงผลประโยชน์ส่วนตัว และผลประโยชน์ส่วนรวม และสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>พนักงานทุกคนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี</p> <p>ระยะเวลาการอบรมพนักงานเจ้าหน้าที่ เข้าร่วมการอบรมบางคนก็ไม่สามารถเข้าร่วมได้เนื่องจากบางงานต้องรอรับประชาชนมาติดต่อราชการ ควรจัดอบรมในระหว่างวันหยุดราชการ</p>

รายงานการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลวิเคราะห์/เสนอแนะ
๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร (ต่อ)	๓. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	- ดำเนินการส่งเสริมให้ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้างของ อบต. นาสะแบงเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับการแยกแยะ ผลประโยชน์ส่วนตัว และผลประโยชน์ส่วนรวม โดยการจัดมุม เอกสารเพื่อการเรียนรู้	
๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. ดำเนินการประเมินข้าราชการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้าง ตาม มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ๒. จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน - หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เป็นไปตามหลักเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	เป็นการประเมินผลอย่างเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา และ คณะกรรมการ กลั่นกรองเนื่องจากพิจารณาจากเอกสาร ผลงานการปฏิบัติจริง และประเมินตามประกาศการเลื่อนขั้นเงินเดือนของ อบต. นาสะแบง
๔. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและ รักรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน	๑. แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับของ อบต.นาสะแบง ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น ๒. ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่าง เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบถึงประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับของอบต.นาสะแบง ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น - ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่และพนักงานจ้าง ตาม คำสั่งของอบต.นาสะแบง - มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตของอบต.นาสะแบง ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ - มีผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตของ อบต.นาสะแบง ปี ๒๕๖๔	พนักงาน อบต.นาสะแบง มีความเข้าใจ และตระหนักในจรรยาบรรณข้าราชการ เป็นอย่างดี

รายงานการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลวิเคราะห์/เสนอแนะ
<p>๕. ด้านการพัฒนา และส่งเสริม คุณภาพ ชี วิ ต ให้ มี ค ว า ม เหมาะสม และตรง กับความต้องการของ บุคลากร</p>	<p>๓. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตาม แผนปฏิบัติการป้องกันการ ทุจริตของ อบต. นาสะแบง ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ หลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่ เกี่ยวข้อง</p> <p>๑. จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี บุคลากร ในด้าน สภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้าน การมี ส่วนร่วมในการทำงาน</p>	<p>- มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน</p> <p>- จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล</p> <p>- จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณชนหรือ จิตอาสาของ อบต. นาสะแบง</p>	<p>เป็นมาตรการที่ดี บุคลากรให้ความร่วมมือ มีกิจกรรมร่วมกัน เกิดความสามัคคี</p>

ปัญหาและอุปสรรค

๑. องค์การบริหารส่วนตำบล ขาดการวางแผนในการบริหารงานบุคคล เช่น แผนอัตรากำลังระยะสั้นและระยะยาวส่งผลให้บุคลากรในส่วนราชการไม่ทราบถึง ความก้าวหน้า หรือขาดการเตรียมความพร้อมไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งปัญหาในปัจจุบันคือ ขาดกำลังคนที่เตรียมพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูง เดิบโตไม่ทัน ตามมาตรฐาน ตำแหน่ง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนด เกิดช่องว่างในการบริหารงานระหว่างรอการสรรหาทำให้ไม่สามารถดำเนินกิจกรรมที่ต่อเนื่องได้ เช่น การประเมินเพื่อเลื่อน บุคคลขึ้นแต่งตั้ง ให้ดำรงในตำแหน่งประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป เป็นต้น

๒. ปัญหาในการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการบรรจุใหม่ที่มีอายุราชการยังไม่ถึง ๑ ปี มีอัตราการลาออกหรือขอโอนย้าย เพื่อไปปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการอื่น จำนวนมาก ทำให้เกิดช่องว่างในการปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลาที่ดำเนินการสรรหาบุคคลมาปฏิบัติราชการแทนตำแหน่งว่างดังกล่าว

ข้อเสนอแนะ

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังระยะสั้นและระยะยาว โดยวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ เช่น ลักษณะงานที่ปฏิบัติของแต่ละตำแหน่ง ความ ต้องการบุคลากรซึ่งมีทักษะความรู้ ความสามารถตรงตามภารกิจของหน่วยงาน รวมทั้งระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของข้าราชการที่เหมาะสมเป็นไปตาม คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และเงื่อนไข ตามที่ ก.อบต.กำหนด

๒. องค์การบริหารส่วนตำบล ควรมีแนวทางสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ข้าราชการตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติราชการ โดยการให้ข้อมูลที่จำเป็นของหน่วยงาน ข้าราชการ ควรได้รับความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับองค์กรที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยหน่วยงานอาจมีการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีการปลูกฝังการสร้าง จิตสำนึกรักองค์กร ให้แก่ข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติงานด้วยค่านึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นหลัก

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ



(นายวิสุจน์ ลานรอบ)

ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง



(นายบุญเพ็ง อ่อนสีหา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง