



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมณีนี

ที่ พง ๗๕๒๐๑ /

วันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมณีนี

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลมณีนี ได้ดำเนินการจัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการดำเนินงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ โดยมุ่งบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ซึ่งประกอบด้วย

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการสรรหาบุคลากร
๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร
๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๔. ด้านพัฒนาคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน
๕. ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและการรักษาวินัย

จากการดำเนินการจัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้ ทั้งหมด ๕ ด้าน โดยได้ดำเนินกิจกรรม/โครงการ ไปแล้วทั้งหมด ๑๖ กิจกรรม/โครงการ รายละเอียดตามรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ แนบท้าย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

ลงชื่อ.....

(นางสาวพรวิรินทร์ มลิวรรณ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(นางจิราภรณ์ กาพแก้ว)

หัวหน้าสำนักปลัด

(นางพิมพ์ลักษณ์ จันทร์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมณีนี

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

(นายวาสนา ทองสุข)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมณีนี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลธรรมย์ อำเภอกะปง จังหวัดพังงา

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. ด้านการวางแผน อัตรากำลังและการสรรหา บุคลากร	๑. ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑. อบต.รมณียดำเนินการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) เพื่อใช้ ในการกำหนดโครงสร้างและ กรอบอัตรากำลังที่รองรับ ภารกิจของ อบต. ให้สอดคล้องกับส่วนราชการ ปัจจุบัน	๑. ปัญหาเรื่องภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตร ๓๕ สูง เป็นเหตุให้ ไม่สามารถเพิ่มตำแหน่ง หรือ ปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้นได้	๑. เห็นควรปรับลด หรือยุบเลิก ตำแหน่งที่ว่างเป็นเวลานานเพื่อ ลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคล
	๒. สรรหาพนักงานจ้างตาม ภารกิจ มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒. ดำเนินการสรรหา พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้ สังกัด กองคลัง	๒. มีผู้สมัครไม่มาก เนื่องจากผู้ที่มีวุฒิการศึกษา ตรงกับมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งมีจำนวนน้อย	๒. เห็นควรขยายระยะเวลา ในการประกาศรับสมัคร และเพิ่ม จำนวนวันรับสมัครให้นานขึ้น

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร	๑. ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับตำแหน่งหรือมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑. พนักงานส่วนตำบลได้เข้ารับการอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง สายงาน	๑. ปัญหาหลักสูตรที่เปิดอบรมยังไม่ครอบคลุมทุกตำแหน่ง สายงาน	๑. ให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างศึกษา แนวทาง การปฏิบัติงานจากคู่มือและหนังสือสั่งงานจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อมิให้เกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน
	๒. สร้างองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยส่งเสริมการเรียนรู้ในระบบหรือนอกระบบให้แก่บุคลากร ถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานภายในองค์กร	๒. มีการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นภายในองค์กร	๒. ความรู้ที่ได้รับจากการเข้าอบรมค่อนข้างมากและมีความซับซ้อน ผู้ได้รับการถ่ายทอดความรู้อาจจะไม่เข้าใจในเนื้อหาทั้งหมด	๒. เห็นควรให้หน่วยงานจัดอบรมในหลักสูตรที่พนักงานส่วนใหญ่ให้ความสนใจ โดยเชิญวิทยากรที่มีความรู้ในด้านนั้นมาให้ความรู้
	๓. แผนการจัดองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge Manament : KM) โดยจำแนกความรู้ที่จำเป็นต่อการผลักดันความสำเร็จในชิ้นงาน ทั้งที่เป็นงานประจำหรือยุทธศาสตร์ขององค์กร นำมาจัดทำแผนจัดการความรู้	๓. จัดทำแผนการจัดองค์ความรู้ในองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยคณะทำงานการจัดองค์ความรู้ได้ดำเนินการจัดทำแนวทางการจัดความรู้ในองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลธมณีย	๓. ขาดความร่วมมือจากแต่ละสำนัก/กอง ในการรวบรวมความรู้	๓. การจำแนกความรู้ต้องอาศัยความร่วมมือของแต่ละสำนัก/กอง เพื่อรวบรวมความรู้ให้เป็นหมวดหมู่

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของบุคลากรทุกคน นำระบบตัวบ่งชี้การประเมินผลการปฏิบัติงาน (KPIs) ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักและพันธกิจขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน ต้องมีการประเมินถูกต้องตามประกาศ ก.อบต. จังหวัด ภายใต้หลักเปิดเผย โปร่งใส มีประสิทธิภาพ ใช้ระบบเปิด โดยแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบทุกครั้ง ๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง จะดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาตามสายงานเพื่อความโปร่งใสและยุติธรรม	๑. มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามรอบการประเมิน ซึ่งในรอบการประเมิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑ (รอบ ๑ ต.ค.๖๔ – ๓๑ มี.ค. ๖๕) อบต.รมณีย์ ได้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติให้พนักงานส่วนตำบลในสังกัดทราบตามประกาศฯ ลงวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๔ ๒. การต่อสัญญาจ้างในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔) มีพนักงานจ้างทั่วไปสิ้นสุดสัญญาจ้าง จำนวน ๔ รายทาง อบต.ได้ดำเนินการต่อสัญญาจ้างทุกรายซึ่งมีผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดี	๑. คะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความล่าช้า ๒. คะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ต้องใช้สำหรับการต่อสัญญาจ้างเสร็จล่าช้า	๑. กำหนดวันจัดส่งแบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้ชัดเจนเพื่อไม่ให้เกิดความล่าช้า ๒. กำหนดวันจัดส่งแบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้ชัดเจนเพื่อไม่ให้เกิดความล่าช้า และสามารถต่อสัญญาจ้างได้อย่างทันเวลา

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ต่อ)	๓. การเลื่อนขึ้นเงินเดือน และเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี ๒ รอบ มีการรายงานให้ ก.อบต. จังหวัดพังงาทราบ	๓. การเลื่อนขึ้นเงินเดือน และเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี ๒ รอบ ได้มีการประชุมพิจารณาการเลื่อนขึ้นเงินเดือน อย่างโปร่งใส และได้รายงานการเลื่อนขึ้นเงินเดือนและค่าตอบแทนให้ ก.อบต.จังหวัดพังงาทราบ	๓. การประชุมพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนอาจมีความล่าช้า เนื่องจากภารกิจงานของ คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน ค่าตอบแทนประจำปี ทำให้มีการออกคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือน เลื่อนค่าตอบแทนประจำปี ช้ากว่าปกติ เป็นเหตุให้ รายงานจังหวัดช้า	๓. วางแผนการประชุมล่วงหน้า และมีการติดตามสอบถามภารกิจเร่งด่วนของคณะกรรมการฯ กรณี มีเหตุจำเป็นเร่งด่วนที่อาจจะต้องเปลี่ยนแปลงวันประชุม

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๔. ด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต ในสถานที่ทำงาน	๑. การดูแล รักษาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตแข็งแรง และมีความสุข สามารถปฏิบัติงานได้จนครบเกษียณอายุงาน ๒. จัดแบ่งพื้นที่เพื่อการปฏิบัติงาน ให้สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมดี ๓. จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีให้กับบุคลากรในองค์กร	๑. สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในการพิจารณาเงินเดือน ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม พิจารณาความดีความชอบ ยกย่อง ชมเชย คัดเลือกพนักงานดีเด่น ๒. ผู้บริหารประกาศนโยบาย “พัฒนาอบต. ให้น่าอยู่นำทำงาน” และกำหนดแนวทางปฏิบัติตามนโยบาย มีการจัดประชุมให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างรับทราบถึงนโยบายดังกล่าว โดยมีการกำหนดกิจกรรมภายใต้นโยบาย ดังกล่าว เช่น กิจกรรม ๕ ส. ๓. จัดกิจกรรมพัฒนาพื้นที่เป้าหมาย โดยผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ร่วมกันพัฒนาสถานที่ต่างๆ	๑. วงเงินที่มีสำหรับใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทนประจำปีมีจำกัด เนื่องจากติดเรื่องโควตาและเม็ดเงินที่ใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนและเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี ๒. เนื่องจากสำนักงาน อบต. รมณีย์ มีพื้นที่ค่อนข้างจำกัด ไม่สามารถจัดเป็นพื้นที่สำหรับกิจกรรมต่างๆ และพื้นที่เก็บของได้อย่างเหมาะสมและเพียงพอ ๓. ในการร่วมกันพัฒนาสถานที่ต่างๆ ในชุมชน ไม่ได้ประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานอื่นภายในตำบลรมณีย์มาร่วมกิจกรรมด้วย	๑. เห็นควรจัดทำกิจกรรมยกย่องชมเชยคัดเลือกพนักงานดีเด่น เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงาน ๒. ควรกำหนดกิจกรรม ๕ ส. ให้บ่อยขึ้น และจัดแบ่งพื้นที่สำหรับประชาชนผู้มาติดต่อให้มีความสะดวกมากขึ้น ๓. ควรประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้หน่วยงานอื่นภายในตำบลรมณีย์มาร่วมทำกิจกรรมพัฒนาสถานที่ต่างๆ ด้วย

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๕. ด้านการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม และ การรักษาวินัย	๑. กำหนดหลักเกณฑ์และ แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับจริยธรรม มาบังคับใช้กับพนักงานส่วน ตำบลและพนักงานจ้าง	๑. องค์การบริหารส่วนตำบล รณิย์ ได้แจ้งประชาสัมพันธ์ ให้พนักงานทุกคนทราบถึง นโยบายคุณธรรมจริยธรรม ของหน่วยงาน	๑. ความเข้าใจคลาดเคลื่อนใน หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติ ทำให้เกิดความแตกต่างในการ ปฏิบัติ	๑. จัดประชุมภายในหน่วยงาน เพื่อสร้างความเข้าใจใน หลักเกณฑ์ต่างของหน่วยงาน
	๒. ดำเนินการประกาศ เจตนารมณ์การป้องกันและ ต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน	๒. อบต.รณิย์ ได้ประกาศ เจตนารมณ์การป้องกันและ ต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน	๒. ภาพลักษณ์ของหน่วยงาน ราชการในสายตาของ ประชาชนส่วนใหญ่ไม่ได้มอง ในเชิงบวก	๒. มุ่งเน้นให้พนักงานทุกคน ปฏิบัติงานด้วยความจริงใจ โปร่งใสและตรวจสอบได้
	๓. จัดทำแผนการเสริมสร้าง มาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต	๓. อบต.รณิย์ได้จัดทำแผนการ เสริมสร้างมาตรฐาน วินัย คุณธรรมจริยธรรม และ ป้องกันการทุจริต ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖	๓. ประชาชนไม่เข้าใจและ ไม่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับแผน ดังกล่าว	๓. ประชาสัมพันธ์ทำความเข้าใจ กับประชาชนในพื้นที่เกี่ยวกับ รายละเอียดและความสำคัญ ของแผนดังกล่าว

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๕. ด้านการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม และ การรักษาวินัย (ต่อ)	๔. จัดกิจกรรมส่งเสริมและ พัฒนา เพื่อเสริมสร้างและพัฒนา ทัศนคติ จิตสำนึก และพฤติกรรม ของพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างให้เป็นไปในทางที่มี วินัย	๔.๑ สนับสนุนให้พนักงาน ส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เข้าร่วมโครงการวันต่อต้าน คอร์รัปชันสากล (ประเทศ ไทย) ผ่านทาง Facebook Live เพจสำนักงาน ปปช. ในวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๔ ณ ห้องประชุม อบต.รมณีย์ อ.กะปง จ.พังงา	๔.๑ เนื่องจากระบบ อินเทอร์เน็ตของทางหน่วยงาน มีปัญหา เป็นเหตุให้การเข้า ร่วมโครงการไม่ราบรื่น เท่าที่ควร	๔.๑ สำนักงาน ปปช. ควรทำ เอกสารและวิดีโอการเข้าร่วม โครงการดังกล่าวย้อนหลัง เพื่อให้ หน่วยงานที่มีปัญหาด้าน อินเทอร์เน็ตได้มีส่วนร่วมใน กิจกรรมดังกล่าว
	๕. จัดทำโครงการฝึกอบรมให้ ความรู้ความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ให้แก่ข้าราชการฝ่ายประจำและ ฝ่ายการเมือง	๕. ข้าราชการฝ่ายประจำ และฝ่ายการเมืองทุกคนเข้า ร่วมโครงการฝึกอบรม โครงการฝึกอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ตามหลักธรรมาภิบาล	๕. ได้มีการตั้งงบประมาณไว้ ไม่สูงมาก เป็นเหตุให้ไม่ สามารถดำเนินการจัดอบรม หลายวันได้	๕. กำหนดงบประมาณในการ ฝึกอบรมเพิ่มขึ้นเพื่อที่จะสามารถ ดำเนินการจัดการฝึกอบรมที่มี เนื้อหาครบถ้วน