



รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ของ องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่า

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล่า อำเภอกอสุ่มพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑) การวางแผน กำลังคน - การจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	เพื่อวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่ จำเป็นให้ตรงกับภารกิจของ องค์กร ที่จะดำเนินการในแต่ ละ ส่วนราชการในอนาคต ชำนาญ เป็นระยะเวลา ๓ ปี (๒๕๖๔- ๒๕๖๖)	ประกาศใช้ทัน ภายใน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ (ตัวชี้วัดเชิง คุณภาพ)	มีอัตรากำลังบุคลากร สอดคล้องกับภารกิจของ องค์กรที่กำหนดไว้ในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ และมีภาวะ ค่าใช้จ่ายด้าน การ บริหารงานบุคคลไม่เกิน ร้อยละ ๔๐	เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ. บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เห็นควรแจ้งให้แต่ละ สำนัก/ กอง เสนอขออัตรากำลัง เฉพาะงาน ที่จำเป็นเร่งด่วน และให้ ใช้การปรับ เกลี่ยอัตรากำลังที่มีอยู่ เดิมไปไว้ใน ภารกิจใหม่ที่เกิดขึ้นแทน และให้ยุบ เลิกอัตรากำลังที่ไม่มี ความจำเป็น
๒) การบรรจุและ แต่งตั้ง บุคลากร - การบรรจุและ แต่งตั้ง ผู้สอบแข่งขัน ได้จากบัญชี ผู้ สอบแข่งขันได้ของ กรม ส่งเสริมการ ปกครอง ท้องถิ่น	เพื่อให้เป็นไปตามกรอบ อัตรากำลังที่กำหนดไว้แผน อัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔- ๒๕๖๖) และ อบต.เหล่า ได้ ดำเนินการร้องขอใช้บัญชีผู้ สอบแข่งขันได้จากกรม ส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น	การดำเนินการบรรจุ แต่งตั้งเป็นไปด้วย ความถูกต้อง ครบถ้วนตาม ระเบียบ และระบบ คุณธรรม (ตัวชี้วัด เชิงคุณภาพ)	อบต.เหล่า ได้มีการบรรจุ แต่งตั้งบุคลากรเข้าสู่ ตำแหน่งจากบัญชีผู้ สอบแข่งขันได้จากกรม ส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น	การขอตำแหน่งจากกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น เพื่อมาบรรจุและ แต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่าง ทำให้ อบต. เหล่า ได้บุคลากรที่เต็มไปด้วย ความรู้ ความสามารถ
๓) การประเมินผล การ ปฏิบัติงาน - งานประเมินผลการ ปฏิบัติราชการของ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และ พนักงานจ้าง	เพื่อให้ทราบถึงผลการปฏิบัติ ราชการของพนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง โดยกำหนดรอบ การประเมิน ปีงบประมาณละ ๒ ครั้ง เพื่อนำ ผลการประเมิน มาเป็นข้อมูลใน การมอบหมาย งานให้ตรงกับ ความสามารถ ของพนักงาน สร้างแรงจูงใจใน การทำงาน สร้าง ความภูมิใจ และได้รับการ ยอมรับ ปรับ โคร่งสร้าง ค่านิยม และ แนวทางขององค์กร	ประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณละ ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค. ๖๔ ถึง ๓๑ มี.ค. ๖๕ ครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย. ๖๕ ถึง ก.ย. ๖๕) จำนวน ๒๓ ราย (เชิง ปริมาณ)	มีแบบประเมินผลการ ปฏิบัติ ราชการของ พนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงาน จ้างตามภารกิจและ พนักงานจ้างทั่วไป ครบถ้วน ถูกต้องตาม ระเบียบ	การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ส่งผลให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตาม ภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป มี ความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อให้เกิดผลงานที่ดีมีคุณภาพมาก ขึ้นกว่าเดิม สร้างแรงจูงใจในการ ท างานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตาม วัตถุประสงค์ที่วางไว้

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔) การส่งเสริม จริยธรรม และรักษา วินัย - โครงการอบรม คุณธรรม จริยธรรม พนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง	เพื่อพัฒนาคุณธรรมและ จริยธรรมของพนักงานส่วน ตำบล ควบคู่ไปกับการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพ สามารถ บรรลุวัตถุประสงค์หรือ เป้าหมายขององค์กร	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง เข้ารับ การอบรม ๒๓ คน (เชิงปริมาณ)	องค์การบริหารส่วนตำบล เหล่า มีการเข้าร่วมกิจกรรม ราชที่ส่งเสริมด้านจริยธรรม และรักษาวินัยและส่งเสริม ด้านความโปร่งใสในการ ปฏิบัติงานโดยจัดกิจกรรม วันต่อต้านคอร์รัปชันสากล ภายใต้แนวคิด “Zero Tolerance สังคมไทยไม่ ทน ต่อการทุจริต”	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้ความสนใจเข้าร่วมกิจกรรม
๕) การสรรหาคณบดีคนเก่ง - จัดประชุมหัวหน้า ส่วน เพื่อคัดเลือก พนักงานที่มี คุณสมบัติ ทั้งด้าน ประสิทธิภาพ การท างาน และด้าน จริยธรรมของ พนักงาน	เพื่อให้ได้พนักงานที่มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความรู้ ความสามารถ ตรงตาม ที่ มาตรฐานกำหนดแต่งของแต่ละ ตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ใน แผน อัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔- ๒๕๖๖) ด้วยระบบ คุณธรรม	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างมีสิทธิ เข้ารับการประเมิน ทุกคน (เชิงคุณภาพ)	องค์การบริหารส่วนตำบล เหล่า ได้มีการจัดประชุม “การสรรหาคณบดีคนเก่ง” ร่วมกับผู้อำนวยการ กองทุน กอง	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทั่วไป มีความ กระตือรือร้นในการทำงานเพื่อ ให้ เกิดผลงานที่ดีมีคุณภาพมากขึ้น กว่าเดิม สร้างแรงจูงใจในการ ทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ธรรม วัตถุประสงค์ที่วางไว้
๖) การพัฒนา บุคลากร - การส่งเสริมให้ บุคลากร ได้รับโอกาส ในการพัฒนา ทักษะ ความรู้ และ ความสามารถใน วิชาชีพ อย่างเท่าเทียม กัน	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้มี โอกาสพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถในวิชาชีพ โดยการเข้ารับการฝึกอบรม ตาม โครงการฝึกอบรมของ สถาบันการศึกษาต่างๆ ที่ ร่วมกับสถาบันพัฒนา ศักยภาพ บุคลากรท้องถิ่น	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตาม ภารกิจและพนักงาน จ้างทั่วไป ได้รับการ ฝึกอบรมครบทั้ง ๒๓ คน (ตัวชี้วัดเชิง ปริมาณ)	องค์การบริหารส่วนตำบล เหล่า มีการจัดทำคำสั่ง ให้ พนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง เดินทางไป ราชการเพื่อเข้ารับการ ฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพ ไม่น้อยกว่า ๔๐ ชั่วโมง ต่อคน ต่อปี	พนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจและ พนักงานจ้างทั่วไป สนใจเข้ารับการ ฝึกอบรมตามมาตรฐานหลักสูตรที่ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนด หรือตามที่หน่วยงาน ภายนอกจัดการฝึกอบรม เพื่อนำ ความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาในหน้าที่ ของตน
๗) การสร้างความก้าว หน้าใน สายอาชีพ - การจัดทำแผนการ ฝึกอบรม รายตำแหน่ง	- เพื่อกำหนดแนวทางการ ฝึกอบรมรายตำแหน่ง ให้มี รูปแบบที่ชัดเจน และเป็น มาตรฐาน เดียวกัน - ผลักดันให้บุคลากร พัฒนาตน ไปสู่เป้าหมาย ตามกลยุทธ์ของ องค์กรได้ อย่างมีประสิทธิภาพ - ต่อยอดองค์ความรู้ พนักงาน ส่วนตำบลให้มี ประสิทธิภาพทัน ต่อ สถานการณ์	บุคลากรของ องค์กร ได้รับการ ฝึกอบรม ไม่น้อย กว่าร้อยละ ๙๐ ของบุคลากรใน องค์กร (ตัวชี้วัด เชิง ปริมาณ)	องค์การบริหารส่วน ตำบล เหล่า มีการ จัดทำคำสั่งให้ พนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง เดินทางไป เข้ารับการ ฝึกอบรม พัฒนาศักยภาพ ไม่น้อย กว่าร้อยละ ๙๐ ของ บุคลากรในองค์กร	บุคลากรขององค์การบริหาร ส่วน ตำบลเหล่า สนใจเข้ารับ การ ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพ ของตน ตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งตาม หลักสูตรการ พัฒนาบุคลากรที่กรม ส่งเสริม การปกครองท้องถิ่นกำหนด

ปัญหาและอุปสรรค

๑. ปัญหาในการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ในแต่ละปีที่มีการสอบบรรจุของพนักงานส่วนตำบล มีจำนวนผู้ที่สอบ ผ่านไม่เพียงพอ กับตำแหน่งที่ว่าง ทำให้ไม่สามารถมีบุคลากรมาดำรงตำแหน่งเพื่อบรรจุในตำแหน่งที่ว่างตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี

๒. ปัญหาในการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย มีพนักงานบางท่านที่ไม่ให้ความร่วมมือในการดำเนินโครงการ หรือกิจกรรมที่ส่งเสริมในด้านจริยธรรมและรักษาวินัย

๓. ปัญหาการพัฒนาบุคลากร ในการดำเนินการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมต้องชะลอการเข้าร่วมบางหลักสูตร ที่มีการจัดฝึกอบรม เพราะมีข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินการตามนโยบายด้านต่างๆ ของนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล่า จะเห็นได้ว่าการดำเนินการครบทุกนโยบายที่ได้กำหนดไว้ ทำให้พนักงานทุกคนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองเพื่อให้งานออกมาได้ดีที่สุดสามารถตอบสนองความต้องการและแก้ปัญหาให้กับพื้นที่ตามภารกิจและหน้าที่ของท้องถิ่นที่มีพระราชบัญญัติกำหนดไว้

งานบุคคล สำนักงานปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่า