



รายงานผลการดำเนินการ
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลโค้งยาง อำเภอสูงเนิน
จังหวัดนครราชสีมา

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๑ นโยบายด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรมโดยคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินฯ - ผลงานต้องมีความชัดเจนเป็นที่ประจักษ์แก่สายตา - พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเป็นธรรมตามผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง 	<ul style="list-style-type: none"> - มีแนวทางการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกำหนด - ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ อบต.ไค้ยง - บันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา - ระบบ ประเมิน ผล การปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา - มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินครั้งที่ ๑ และรอบการประเมินครั้งที่ ๒ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ อบต.ไค้ยง 	<ul style="list-style-type: none"> - การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส - ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน
<p>๒ นโยบายด้านอัตรากำลังและ การบริหารอัตรากำลัง</p>	<ul style="list-style-type: none"> - การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามภารกิจ - การพัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน - การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ - ปรับโครงสร้างอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ 	<ul style="list-style-type: none"> - แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ อบต.ไค้ยง ในการวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ - เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ 	<ul style="list-style-type: none"> - อบต.ไค้ยงได้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ 	<ul style="list-style-type: none"> - มีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการอย่างชัดเจนเป็นแนวทางในการดำเนินการ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
	<ul style="list-style-type: none">- สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม- ความเชี่ยวชาญและทักษะของงานที่ตนรับผิดชอบ			
๓ นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	<ul style="list-style-type: none">- การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน- การวางแผน และบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต- การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากร- ระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า- ความโปร่งใสในทุกกระบวนการ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none">- มีแผนพัฒนาบุคลากร- บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ- มีการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน- มีการถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	<ul style="list-style-type: none">- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของ อบต.- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งและสายงานอาชีพ ตามสมรรถนะ- พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายงาน อาชีพ และตำแหน่งอย่างต่อเนื่องโดยส่งเข้ารับการฝึกอบรมและองค์การบริหารส่วนตำบลไค้งยางจัดฝึกอบรมเอง- ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ของ อบต.ไค้งยาง	<ul style="list-style-type: none">- ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน- ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ- ควรมีการส่งเสริมให้ข้าราชการมีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
	<p>- ข้าราชการมีการพัฒนาความรู้ อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และ พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้</p>			
<p>๔ นโยบายด้านการสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<p>- สนับสนุนส่งเสริมพัฒนา ทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีด ความสามารถในการ ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ด้วย การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม หลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับ แผนพัฒนาบุคลากร - สนับสนุนให้บุคลากรได้รับ การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น - การติดตามและประเมินผล บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมทั้ง ก่อนและหลังการฝึกอบรม</p>	<p>- มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนา ทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีด ความสามารถในการ ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ด้วยการ ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม หลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับ แผนพัฒนาบุคลากร</p>	<p>- พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และ เพิ่มขีดความสามารถในการ ปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุก ระดับตามสายงาน อาชีพ และ ตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง - ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับ แผนพัฒนาบุคลากร - ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรายงาน ผลการฝึกอบรมในรูปแบบการ รายงานในที่ประชุมประจำเดือน และเป็นเอกสาร</p>	<p>- ควรมีการถ่ายทอดความรู้ใน รูปแบบต่างๆ หรือจัดทำ Work shop หลังจากบุคลากรเข้ารับ การฝึกอบรม มีการรายงานผล การเข้ารับการฝึกอบรมในที่ ประชุมประจำเดือนทุกเดือน เพื่อให้บุคลากรในส่วนราชการ อื่นได้รับทราบ</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๕ นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้ง</p>	<p>องค์การบริหารส่วนตำบลคังยาง อาจคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยไม่ต้องดำเนินการสอบแข่งขันได้ในกรณีเหตุพิเศษ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับทุนเล่าเรียนหลวง ทุนรัฐบาล หรือทุกขององค์การบริหารส่วนตำบลในสาขาที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เพื่อศึกษาวิชาในประเทศหรือ - กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบลจัดให้มีการศึกษาขึ้นเพื่อเข้ารับราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น โดยเฉพาะ 	<ul style="list-style-type: none"> - การประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล - การสรรหาและเลือกสรร พนักงานจ้าง - การสรรหาในตำแหน่งสายงานปฏิบัติ 	<ul style="list-style-type: none"> - บรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน - ประชาสัมพันธ์การโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น 	<ul style="list-style-type: none"> - ควรดำเนินการด้วยความโปร่งใส ความเป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
	<ul style="list-style-type: none"> - กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาในคุณวุฒิที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในกรณีมีเหตุพิเศษได้ - กรณีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ารับราชการในฐานะผู้เชี่ยวชาญหรือชำนาญการพิเศษ - กรณีอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด 			
<p>๖ นโยบายด้านการสรรหาคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำโครงการเชิดชูเกียรติให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น - จัดทำประกาศยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานดีเด่นประจำปีงบประมาณ 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชยแก่บุคลากรดีเด่นด้านการปฏิบัติงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบลที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นในรอบการประเมินครั้งที่ ๒ 	<ul style="list-style-type: none"> - การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๗ นโยบายด้านการส่งเสริม คุณธรรมและจริยธรรม	<ul style="list-style-type: none"> - สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น - จัดทำกิจกรรม/โครงการที่เป็นประโยชน์สอดคล้องกับแผนงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม - ประพฤติปฏิบัติตามประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ 	<ul style="list-style-type: none"> - ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกำหนด - ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างของ อบต.ไค้ยง 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำประกาศเรื่องหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างของ อบต.ไค้ยง - พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด 	<ul style="list-style-type: none"> - การยึดมั่นในหลักจริยธรรมจรรยาวิชาชีพขององค์กร - การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๘ นโยบายด้านการรักษาวินัย ของบุคลากรในหน่วยงาน	<ul style="list-style-type: none"> - มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาลงโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือนหรือให้ทำบันทึกชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษรและมอบหมายงานอื่นให้ปฏิบัติเนื่องจากกระทำผิดแล้วเสนอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ 	<ul style="list-style-type: none"> - แผนการส่งเสริมสร้างวินัยคุณธรรมจริยธรรมและป้องกันการทุจริต - ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง 	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการตามแผนการเสริมสร้างวินัยคุณธรรมจริยธรรมและป้องกันการทุจริต - จัดทำคำสั่งการแบ่งงานและการมอบหมายหน้าที่ทุกสำนัก/กอง - ประชาสัมพันธ์ให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างรับทราบประมวลจริยธรรมของข้าราชการและข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบล 	<ul style="list-style-type: none"> - การยึดมั่นตามแนวทางเสริมสร้างวินัยคุณธรรมจริยธรรมและป้องกันการทุจริต - ผู้บังคับบัญชาควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์แนวทางระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
	<ul style="list-style-type: none">- มีมาตรการการรักษาวินัยโดยลดหย่อนโทษให้แต่ละระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็กคือ- การดื่มสุรา การเล่นการพนันในสถานที่ราชการ- การทุจริตหรือพฤติกรรมเรียกร้อยผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด- การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับองค์การบริหาร ส่วนตำบล ไค้จยง	<ul style="list-style-type: none">- ประมวลจริยธรรมข้าราชการและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลไค้จยงว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ		

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๙ การพัฒนาคุณภาพชีวิต</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย - ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานออกกำลังกาย - จัดทำโครงการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน - จัดกิจกรรมภายในเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานในวันขึ้นปีใหม่ไทยของทุกปี - จัดทำโครงการกิจกรรม ๕ ส. เพื่อความปลอดภัยในด้านสุขภาพของพนักงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน - สภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน - มีการจัดกิจกรรม ๕ ส. และ Big cleaning day กิจกรรมการออกกำลังกาย - สวัสดิการพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง สิทธิค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว ตามกฎหมายกำหนด 	<ul style="list-style-type: none"> - ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากรและเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับผู้มาติดต่อราชการ - ให้มีการจัดการประชุมประจำเดือนเพื่อติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลังไม่ครอบคลุมภารกิจของงาน
๒. การสรรหา องค์การบริหารส่วนตำบลค้างยาง ขาดบุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจงาน บางตำแหน่งไม่มีผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งทำให้ภาระงานเพิ่มมากขึ้น
๓. การพัฒนาบุคลากร บุคลากรขาดการเอาใจใส่ในการพัฒนาตนเอง หลังจากอบรมแล้วไม่ได้รายงานผลสรุปความรู้ที่ได้เป็นอย่างดีเป็นรูปธรรม การดำเนินการไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร เนื่องจากในการอบรม อาจจะมีกิจกรรมอื่นๆ เข้ามาแทรกแซงทำให้กระทบกับแผนพัฒนาบุคลากร
๔. การปรับปรุงสภาพความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการดำเนินการ วิธีการ ทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและแบบประเมินการปฏิบัติราชการ
๖. การทุจริตคอร์รัปชันเข้ามาแทรกแซงในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้ ครอบคลุมกับภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น
๒. ดำเนินการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานให้ตรงตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งที่ว่าง เพื่อลดภารกิจของงานให้น้อยลงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร
๓. ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน
๔. ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร และเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับผู้มาติดต่อราชการ และจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี
๕. ส่งบุคลากรแต่ละกองเข้ารับการฝึกอบรม และสามารถนำมาถ่ายทอดความรู้การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและแบบประเมินการปฏิบัติราชการ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในแบบประเมินป้องกันความผิดพลาดในการจัดทำแบบประเมินก่อนประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละรอบการประเมิน
๖. ควรส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงการสร้างจิตสำนึกให้มีคุณธรรม จริยธรรม ต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็วมีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ