



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลสีบัวทอง

ที่ อท ๗๔๕๐๑/

วันที่ ๓ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕

เรียน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลสีบัวทอง

เรื่องเดิม

ตามที่ งานกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสีบัวทอง ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง โดยได้ดำเนินการวางแผนนโยบายหรือทิศทางของหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานและทิศทางการปฏิรูปประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์ในการผลักดันให้เกิดการปรับปรุง พัฒนาและสร้างความโปร่งใสในการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน นั้น

ข้อเท็จจริง

จากนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้จัดทำขึ้น งานกองการเจ้าหน้าที่ของสำนักปลัด ได้มีการติดตามประเมินผลการดำเนินโครงการตามนโยบายที่วางไว้ เพื่อที่จะได้ทราบถึงผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พร้อมนำผลไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนา และสร้างความโปร่งใสให้เกิดในหน่วยงานต่อไป

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

บัดนี้ งานกองการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสีบัวทอง ได้ติดตามประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานผลการติดตามดังกล่าวตามเอกสารที่แนบท้ายมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางกมลทิพย์ พึ่งบุญ ณ อยุธยา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

- เพื่อโปรดพิจารณา

- เห็นชอบนำเรื่องส่งฝ่ายของเพื่อพิจารณา

(นางสาวชญญาณุช โรจนบวร)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสีบัวทอง

เพื่อโปรดทราบ

(นางณัฐกานต์ ราตรี)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสีบัวทอง

/ความเห็น...

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสีบัวทอง

เพื่อโปรดทราบ

สืบตำรวจโท

(สุพร บุญเยี่ยม)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสีบัวทอง

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสีบัวทอง

- ทราบ

กิตติ บุญประสพ

(นายกิตติ บุญประสพ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสีบัวทอง

รายงานการประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประเด็นนโยบาย	การติดตามผล	เป้าประสงค์	รายงานผลการบริหารและพัฒนา	ปัญหา/ข้อเสนอแนะ
ประเด็นนโยบายที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	- การประชุมเพื่อติดตามผลการ ดำเนินการ - การเก็บรวบรวมข้อมูล	๑. จัดทำฐานข้อมูลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน ๒. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าให้ ชัดเจน ๓. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน	๑. มีการจัดทำฐานข้อมูลถูกต้องและ เป็นปัจจุบัน ๒. แผนสร้างความก้าวหน้ามีความชัดเจน ๓. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ	ควรมีการทบทวนและ ปรับปรุงให้เป็นปัจจุบัน
ประเด็นนโยบายที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลัง และปรับอัตรากำลังให้ เหมาะสมกับภารกิจ	- การประชุมเพื่อติดตามผลการ ดำเนินการ - การเก็บรวบรวมข้อมูล	๑. สร้างและปรับกระบวนการที่สนับสนุน ในการทำงานของบุคลากร ให้ สอดคล้องกับการบริหารราชการ แนวใหม่ และเหมาะสมกับภารกิจ ๒. มีการสรรหาบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้อง กับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของ บุคลากร	๑. มีการบริหารอัตรากำลังและปรับ อัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบกำหนด ๒. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่ สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจ หน้าที่ ๓. กระบวนการสร้างและปรับวัฒนธรรม การทำงานของบุคลากรให้สอดคล้อง กับการบริหารราชการแนวใหม่	ไม่มี

ประเด็นนโยบาย	การติดตามผล	เป้าประสงค์	รายงานผลการบริหารและพัฒนา	ปัญหา/ ข้อเสนอแนะ
<p>ประเด็นนโยบายที่ ๓</p> <p>การพัฒนากระบวนการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<ul style="list-style-type: none"> - การประชุมเพื่อติดตามผลการดำเนินการ - การเก็บรวบรวมข้อมูล 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. พัฒนาความรู้ทักษะ IT ของบุคลากรงานกองการเจ้าหน้าที่อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง ๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีการพัฒนาความรู้ด้าน IT อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. มีการจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. มีการกำหนดให้ความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะทุกตำแหน่ง 	<p>งบประมาณไม่เป็นไปตามที่หน่วยงานตั้งไว้</p>
<p>ประเด็นนโยบายที่ ๔</p> <p>พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - การประชุมเพื่อติดตามผลการดำเนินการ - การเก็บรวบรวมข้อมูล 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. สร้างและปรับกระบวนการทัศนวัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่ และเหมาะสมกับภารกิจ ๒. มีการสรรหาบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีระบบการประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. มีมาตรฐานการสอนงาน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ และผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป ๓. มีการจัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ competency ที่จำเป็น และต้องการในการเป็นผู้บริหาร ๔. มีการพัฒนากระบวนการวิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่ ๕. มีระบบการประเมินผลผู้บริหารที่เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นเพียงใด ๖. มีระบบการประเมินผู้บริหารโดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานเป็นผู้ประเมิน 	<p>ไม่มี</p>

ประเด็นนโยบาย	การติดตามผล	เป้าประสงค์	รายงานผลการบริหารและพัฒนา	ปัญหา/ ข้อเสนอแนะ
<p>ประเด็นนโยบายที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิต ของบุคลากร</p>	<ul style="list-style-type: none"> - การประชุมเพื่อติดตามผลการดำเนินการ - การเก็บรวบรวมข้อมูล 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ ๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีการวางแผนงานใช้งบประมาณเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ ๒. มีการสร้างค่านิยมให้ข้าราชการโดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางการดำรงชีวิต ๓. มีการสำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของพนักงาน อบต. ต่อการจัดสวัสดิการต่างๆ ๔. มีการจัดทำแผนสวัสดิการของพนักงาน อบต. ให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน อบต. รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะสม่ำเสมอ 	<p>ไม่มี</p>
<p>ประเด็นนโยบายที่ ๖ การพัฒนาระบบสร้าง แรงจูงใจเพื่อรักษา บุคลากรที่มี ประสิทธิภาพสูงไว้กับ หน่วยงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - การประชุมเพื่อติดตามผลการดำเนินการ - การเก็บรวบรวมข้อมูล 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีระบบการรักษาไว้ซึ่งพนักงาน อบต. ที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management ๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ต่อเนื่อง ชัดเจน และเกิดผลในทางปฏิบัติ ๒. มีการจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจอื่นเกี่ยวกับสวัสดิการให้มีความเหมาะสม ๓. มีการจัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ให้ตรงกับสายงานและการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่อย่างต่อเนื่อง ๔. นโยบายของผู้บริหารมีความต่อเนื่องชัดเจน ๕. มีการสร้างระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น 	<p>ไม่มี</p>

ประเด็นนโยบาย	การติดตามผล	เป้าประสงค์	รายงานผลการบริหารและพัฒนา	ปัญหา/ ข้อเสนอแนะ
<p>ประเด็นนโยบายที่ ๗</p> <p>การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้แก่พนักงานฯ</p>	<p>- การประชุมเพื่อติดตามผลการ ดำเนินการ</p> <p>- การเก็บรวบรวมข้อมูล</p>	<p>๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใส ในการบริหารงานบุคคล</p> <p>๒. มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของ บุคลากรกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น</p> <p>๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้ บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยม ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p>	<p>๑. มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทัศนคติของบุคลากร ในการทำงาน</p> <p>๒. มีระบบการประเมินผลด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>๓. มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของ บุคลากร</p> <p>๔. มีการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้มีประสิทธิภาพ และมีความ หลากหลายยิ่งขึ้น</p> <p>๕. มีการส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากร เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร</p>	<p>งบประมาณไม่ เป็นไปตามที่ หน่วยงานตั้งไว้</p>
<p>ประเด็นนโยบายที่ ๘</p> <p>การบริหารทรัพยากร บุคคลและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับ สมรรถนะประจำตำแหน่ง</p>	<p>- การประชุมเพื่อติดตามผลการ ดำเนินการ</p> <p>- การเก็บรวบรวมข้อมูล</p>	<p>๑. สร้างและปรับกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากร ให้สอดคล้องกับการบริหารราชการ แนวใหม่ และเหมาะสมกับภารกิจ</p> <p>๒. มีการสรรหาบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้อง กับการบริหารทรัพยากรบุคคล แนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรม ความคิดของบุคลากร</p>	<p>๑. มีการจัดทำสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำ ตำแหน่ง</p> <p>๒. บุคลากรในหน่วยงานยอมรับในระบบการ ประเมินสมรรถนะการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>ไม่มี</p>

ประเด็นนโยบาย	การติดตามผล	เป้าประสงค์	รายงานผลการบริหารและพัฒนา	ปัญหา/ ข้อเสนอแนะ
ประเด็นนโยบายที่ ๙ พัฒนาองค์กรให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้	<ul style="list-style-type: none"> - การประชุมเพื่อติดตามผลการดำเนินงาน - การเก็บรวบรวมข้อมูล 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน ๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับความเป็นจริง ๓. จัดทำแผนสร้างความรู้ความก้าวหน้า ๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรในหน่วยงานมีทัศนคติที่รักการเรียนรู้ ๒. มีแผนการจัดการความรู้ ๓. มีรูปแบบที่หลากหลายของการเผยแพร่องค์ความรู้ 	พนักงานบางคนยังไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร
ประเด็นนโยบายที่ ๑๐ การส่งเสริมพัฒนา บุคลากรในองค์กร	- มีการสรุปผลการอบรมโครงการฯ	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ ๒. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีหลักสูตรการสร้างภาวะผู้นำให้กับพนักงานอบต. ที่เหมาะสมและเปิดโอกาสให้ข้าราชการในหน่วยงานได้รับการอบรมอย่างทั่วถึง ๒. ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญและยินดีส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรม 	ไม่มี

การวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลสีบัวทอง ได้มีการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในหลายๆ ด้าน ผลการวิเคราะห์การบริหารและการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสีบัวทอง ดังนี้

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสีบัวทอง ได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพในการทำงานเป็นไปตามเป้าหมาย โดยทางองค์การบริหารส่วนตำบลสีบัวทองได้มีการดำเนินการให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรม ตามเจตจำนงและหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งนั้นๆ พร้อมกันนั้นหลังจากเข้ารับการอบรมเพิ่มความรู้ บุคลากรจะต้องทำรายงานผลการฝึกอบรมต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น เพื่อแสดงให้เห็นถึงความรู้และศักยภาพที่ได้รับจากการเข้ารับการอบรมในครั้งนั้นๆ มีการส่งเสริมความก้าวหน้าให้แก่บุคลากร โดยการส่งตัวพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสีบัวทอง เข้ารับการอบรมตามสายงานและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อนำไปใช้ในการสอบและเลื่อนขั้นในการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นการส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานอีกช่องทางหนึ่ง นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลสีบัวทองยังมีนโยบายเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่คณะผู้บริหาร , สมาชิกสภา อบต. , พนักงานส่วนตำบล , พนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ เป็นประจำทุกปี โดยจัดทำเป็นโครงการอบรมขึ้นมา ถือว่านโยบายดังกล่าวประสบความสำเร็จ มีผู้เข้าร่วมโครงการเกินเป้าหมาย พร้อมกันนั้น การบริหารงานทางด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสีบัวทองได้มีการนำระบบคอมพิวเตอร์ และระบบ LHR มาช่วยในเรื่องการบริหารจัดการและจัดเก็บข้อมูลของบุคลากรช่วยให้ข้อมูลมีความถูกต้องและเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ นอกจากนี้ยังมีการใช้งานระบบ LHR ในการดำเนินการระหว่างหน่วยงานท้องถิ่นด้วยกัน เช่น ระบบการโอน รับโอน ทำให้องค์กรมีความทันสมัยพร้อมรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

ผลจากการบริหารและการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสีบัวทอง ถือว่าประสบความสำเร็จอยู่ในระดับน่าพึงพอใจ องค์การบริหารส่วนตำบลสีบัวทองมีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้า อยู่เสมอ มีการนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาช่วยในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ พร้อมทั้งจะรองรับต่อการเปลี่ยนแปลง และพร้อมพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลสีบัวทองให้เป็นองค์กรที่มีความทันสมัย พร้อมรับใช้ประชาชนได้อย่างรวดเร็วและเป็นที่น่าประทับใจ

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

ระยะเวลาการฝึกอบรมที่ใช้ระยะเวลาและสถานที่ฝึกอบรมตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และต่างจังหวัดที่ไกลจากองค์การบริหารส่วนตำบล ส่งผลให้ผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสีบัวทอง ไม่ประสงค์เข้ารับการฝึกอบรมเนื่องจากมีปัญหาเรื่องการเดินทาง และหัวข้อที่จัดอบรมยังไม่สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่

การเข้ารับการฝึกอบรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีอุปสรรคจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หลายระลอก ทำให้หลักสูตรที่มีเนื้อหาที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานบางหลักสูตรต้องถูกระงับหรือยอดจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีน้อยหรือเลื่อนโดยไม่มีกำหนด

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

องค์การบริหารส่วนตำบลสีบัวทอง หรือหน่วยงานที่จัดอบรมควรนำวิธีการฝึกอบรมผ่านทางระบบอินเทอร์เน็ต ทดแทนการฝึกอบรมตามสถานที่ต่างๆ และทดแทนการฝึกอบรมในลักษณะการดูงานและทัศนศึกษา จนกว่าการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 จะลดความรุนแรงลง