บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า โทร ๐-๔๔๐๐-๒๑๐๒
ที่ นม ๙๘๓๐๑ / **วันที่** ๒๔ มกราคม ๒๕๖๕
เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า

เรื่องเดิม

ด้วยยุทธศาสตร์ชาติ ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ ๒๕๖๔) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ได้กำหนดให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment – ITA) เป็นเครื่องมือสำคัญในการป้องกันการทุจริตเชิงรุก ด้วยการยกระดับธรรมาภิบาลเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐ มีการดำเนินงานอย่างโปร่งใสมีแนวทางในการป้องกันความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต รวมทั้งสามารถยับยั้งการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นได้อันจะส่งผลต่อการยกระดับดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception index : CPI) ของประเทศไทย ให้ดียิ่งขึ้นทั้งในระดับชาติและระดับสากล พร้อมทั้งสนองตอบนโนบายรัฐบาลด้านการส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินมีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ นั้น

ข้อเท็จจริง

สำนักงาน ป.ป.ช. ได้แจ้งแนวทาง การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment – ITA) ในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ข้อ ๐๒๘ รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี เป็นการแสดงผลการบริหารทรัพยากรบุคคล มีข้อมูลรายละเอียดของการดำเนินการเช่น ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเป็นรายงานผลของปีที่ผ่านมา พ.ศ. ๒๕๖๔

ข้อพิจารณา

เห็นควรให้ความเห็นชอบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔ เพื่อใช้เป็นข้อมูลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่าต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางปัญพัสตร์ ลิ้มสมโภชน์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เรียน รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า
- เห็นควร.....
.....

(นางสาวชนัฐตา พัฒนภาไชย)
หัวหน้าสำนักปลัด

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า
- เพื่อโปรดทราบ.....
- .....

(นางสาวนันทนา เกี้ยวสันเทียะ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า

เรียน ปลัด อบต. โนนค่า
- เพื่อโปรดทราบ.....
- .....

ว่าที่ร้อยตรี
(เกษม แป้นหมื่นไวย)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า

คำสั่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า
(/) ทราบ/ดำเนินการ
( ) .....

(นางพรรณี เสรีอัจฉริยะกุล)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ ข้อเสนอแนะ
๑. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง - มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) - การปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	๑. เพื่อให้ อบต. มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน ๒. เพื่อให้ อบต.มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลังโครงสร้างส่วนราชการที่เหมาะสมกับภารกิจ ๓.เพื่อให้อบต. มีกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง และใช้ตำแหน่งให้เกิดความเหมาะสมกับภารกิจ ๔.เพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี	การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีการดำเนินการดังนี้ ๑.มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๒.มีการจัดประชุมคณะกรรมจัดทำแผนอัตรากำลัง และมีรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผน ๓. มีการวิเคราะห์ศักยภาพขององค์กร โดยระบุจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์กร ๔. มีการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ๕. มีการกำหนดส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ ๖.มีการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามที่ ได้รับความเห็นชอบจาก ก.จังหวัดเรียบร้อยแล้ว	๑.มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) และมีการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการให้เป็นไปตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนด และมีการทบทวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ	๑. เนื่องจากงบประมาณมีอยู่อย่างจำกัด ทำให้การวางแผนอัตรากำลังไม่สอดคล้องกับภารกิจงานตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนที่เพิ่มมากขึ้นเท่าใดนักเนื่องจากมีข้อจำกัดที่ต้องบริหารงบประมาณด้านบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ตามที่กฎหมายกำหนด

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ ข้อเสนอแนะ
๒. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน -จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาค และตรวจสอบได้	๑.เพื่อใช้ในการบริหารผลงานให้เป็นรูปธรรม ๒. เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ๒. เพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคลในเรื่องการ เลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน การเลื่อนระดับ การแต่งตั้ง การโอนย้าย และการให้เงินรางวัลประจำปี	๑. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง จัดทำแบบข้อตกลงการปฏิบัติราชการ ปีละ ๒ ครั้ง ๒. ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา ๓. อบต.มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงาน	๑.การประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ปีละ ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค.๒๕๖๓ -๓๑ มี.ค.๒๕๖๔) ครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย. ๒๕๖๔ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๔) ๒.แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๓.มีการประชุมคณะกรรมการกลั่นกรอง ฯ	- ทำให้ อบต. มีระบบการบริหารผลงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ต้องมีความถูกต้องเที่ยงตรง สามารถวัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม และสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า - ไม่มีการร้องเรียนขอความเป็นธรรมในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๓. นโยบายการพัฒนาบุคลากร **- มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี**	๑. เพื่อให้ อบต. มีกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ๒. เพื่อให้ผู้เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งได้รับการพัฒนา ตามหลักสูตร ๓. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพิ่มพูนความรู้ทักษะ คุณธรรมและ จริยธรรม ๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้และทักษะ	การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรมีการดำเนินการดังนี้ ๑. มีการสำรวจข้อมูล สภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนา ๒. มีการวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการของบุคลการ ๓. มีการจัดอบรม/ฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร	๑.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ๒. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามแผน ๓. บุคลการผู้เข้ารับการอบรมรายงานผลการฝึกอบรม ๔. มีการถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับจากการอบรม ๕. มีการประเมินผลก่อนและหลังการฝึกอบรม	- ในรอบปีที่ผ่านมามีการพัฒนาบุคลากรโดยส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมไม่ครอบคลุมทุกสายงานตามแผนพัฒนาบุคลการ เนื่องจาก ยังมีตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง และเกิดสถานการณ์ระบาดขอโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ หรือโควิด ๑๙

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ ข้อเสนอแนะ
๔. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ - ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ - จัดให้มีการฝึกอบรมตามสายอาชีพ - สนับสนุนให้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	- เพื่อวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับบุคลากรในสังกัด - เพื่อรักษา คนเก่ง คนดี และมีความสามารถให้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน - เพื่อให้บุคลากรทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตน	- หน่วยงานมีการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าให้บุคลากรทราบ	- จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบ - ให้คำปรึกษา -จัดให้มีการฝึกอบรมตามสายงานเพื่อพัฒนาบุคลการ	- บุคลากรได้รับการพัฒนาฝึกอบรมตามสายงานอย่างต่อเนื่อง ในหลักสูตรที่ ก.อบต. กำหนด ซึ่งสามารถเลื่อนระดับให้สูงขึ้นตามสายอาชีพได้
๕. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม -อบต. ออกประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - อบต.จัดทำแผนการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม ฯและแนวทางปฏิบัติ ประจำปี ๒๕๖๔ -สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม จิตอาสา ต่างๆ -ให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการจิตอาสาภัยพิบัติ จัดทำประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้พนักงานถือปฏิบัติ - ดำเนินกิจกรรมส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรมและวินัยของข้าราชการ	๑. เพื่อส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรมและปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล ๒. เพื่อให้ผู้บุคลากรมีความรักสามัคคี มีจิตสำนึกที่ดี ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย สามารถปฏิบัติงานและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ๓.เพื่อให้บุคลการ ได้รับการพัฒนาจิตใจ และพัฒนาตนเองให้มีจิตสาธารณะ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างประโยชน์ให้แก่ประชาชน สร้างจิตสำนึกในการกระทำความดี รู้จัก การให้ การเสียสละและการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ร่วมกัน	๑. บุคลากร อบต.โนนค่า ปฏิบัติงานตามระเบียบ รู้จักรักษาวินัยในการปฏิบัติราชการ ๒. บุคลากรปฏิบัติงานด้ายความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ๓. ไม่มีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมของพนักงาน	- อบต. ออกประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - อบต.จัดทำแผนการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม ฯและแนวทางปฏิบัติ ประจำปี ๒๕๖๔ -สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม จิตอาสา ต่างๆ ปี ๒๕๖๔ จัดทำประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้พนักงานถือปฏิบัติ -ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสังกัดรับทราบประมวลจริยธรรมข้องข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น และถือปฏิบัติ	-พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง มีคุณธรรม จริยธรรม และรู้ระเบียบวินัยของข้าราชการ มากขึ้น มีจิตสำนึกที่ดี รู้จักการให้ การเสียสละ มีจิตอาสา ทำงานแบบมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานมี

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ ข้อเสนอแนะ
๖. **นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต** - จัดกิจกรรม ๕ ส. - จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ - การตรวจสอบสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน - จัดกิจกรรมเพื่อสร้างสัมพันธ์ในหน่วยงาน เช่น จัดงานเลี้ยงรับประทานอาหารร่วมกัน การออกกำลังกาย ร่วมการประเพณีในท้องถิ่น - การจัดสวัสดิการนอกเหนือจากสวัสดิการของหน่วยงาน	- เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานในหน่วยงาน -เพื่อเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมและสุขภาพที่ดีในที่ทำงาน - เพื่อเป็นการสร้างความรัก ความผูกพัน ความสามัคคี ให้กับบุคลากรในหน่วยงาน	๑. บุคลากรมีส่วนร่มในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน ๒. มีการกำหนดปัจจัยซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ๓. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรในสถานที่ทำงาน มีการจัดสถานที่ทำงานที่เหมาะสม ๔. มีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรใน	- จัดกิจกรรม ๕ ส. - พนักงานร่วมจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ - พนักงานร่วมกันจัดสถานที่ทำงานให้น่าอยู่ - พนักงานร่วมงานประเพณีท้องถิ่น - พนักงานรับประทานอาหารร่วมกัน -พนักงานร่วมงานเลี้ยงสังสรรค์	- พนักงานมีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน -พนักงานมีบรรยากาศในการทำงานดีขึ้น จากการจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน -ทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สร้างแรงจูงใจให้ทุกคนตั้งใจทำงาน ทุ่มเทและเสียสละ และร่วมกันพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

เนื่องจากเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ซึ่งส่งผลกระทบต่อการจัดโครงการงานหรือกิจกรรมที่มีการร่วมตัวกันเป็นจำนวนมากจึงทำให้โครงการงานกิจกรรมที่ต้องร่วมตัวกันเป็นจำนวนมากไม่สามารถดำเนินการได้ เพื่อเป็นการป้องกันการแพร่ระบาดของโรค

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

ให้จัดโครงการหรือกิจกรรมเท่าที่จำเป็นเพื่อเป็นการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และมุ่งเน้นโครงการที่เกี่ยวกับจิตอาสา เพื่อช่วยเหลือประชาชนในเพื่อที่เมื่อเกิดโรคระบาด เช่น โครงการจิตอาสา สร้างศูนย์พักค่อย (LQ) การเข้าไปคัดกรองผู้ติดเชื้อหรือผู้ที่มีความเสี่ยงในพื้นที่