



รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลเลิงใต้ อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
<p>๑. นโยบายการบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์กร</p>	<p>- เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเลิงใต้ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานให้เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน</p> <p>- เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเลิงใต้</p> <p>- เพื่อเป็นกระบวนการในการคาดการณ์ความต้องการและตอบสนองความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อให้องค์กรมีอัตรากำลังคนตามจำนวนคุณสมบัติ และในเวลาที่ต้องการและเป็นไปตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ขององค์กรที่กำหนดไว้ เพื่อให้ได้มาและธำรงรักษา กำลังคนไว้ในจำนวนและคุณภาพที่ต้องการ</p>	<p>การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทาน ด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีเจาะจงให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความเหมาะสมและเพียงพอ ทั้งในด้านจำนวนและคุณภาพ มาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการโดยมีแผนการใช้และพัฒนาคนเหล่านั้น อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษา กำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>การปรับปรุง/แก้ไขแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลเลิงใต้ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)</p>	<p>๑. กำลังคนที่มีอยู่ได้ใช้ประโยชน์เต็มที่หรือไม่ คำนึงกับค่าตอบแทนและค่าใช้จ่ายที่ต้องเสียไปหรือไม่</p> <p>๒. มีแผนการพัฒนา กำลังคนอย่างไร เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อัตรากาสูญเสียกำลังคนประเภทระดับ สายงานใด ก่อให้เกิดปัญหาหรือไม่เพราะเหตุใด</p> <p>๓. จะต้องใช้เทคนิคและวิธีการใดในการพยากรณ์ กำลังคนจึงจะเหมาะสมและคาดว่าจะได้ผลใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด</p> <p>๔. ควรจะวางแผนระยะเวลาเท่าใดต่อปีหรือวางแผนทุกปี</p> <p>๕. การสรรหา จะกระทำโดยวิธีใด จึงจะเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหา การขาดแคลนกำลังคนได้</p> <p>อย่างดีที่สุด</p>	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
<p>๒. นโยบายการสรรหาและการแต่งตั้งบุคลากร พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์ และเป็นปัจจุบัน</p>	<p>๑. เพื่อสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์การ(Recruitment and Selection) ๒. เพื่อใช้ศักยภาพของพนักงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Utilization) ๓. เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรให้ก้าวหน้า (Development) ๔. เพื่อบำรุงรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรนานๆ (Maintenance) ๕. เพื่อให้้องค์กรบรรลุเป้าหมายสู่ความสำเร็จ (Success)</p>	<p>๑. อัตราการครองตำแหน่งเทียบกับอัตรากำลัง ๓ ปี ตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ๒. ความสำเร็จในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ให้ดำรงตำแหน่ง ตามอัตรากำลัง ๓ ปีที่ว่างอยู่</p>	<p>การดำเนินการสรรหาบุคลากรตามแผนที่กำหนดไว้ ซึ่งได้ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ได้ บรรลุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบลตามที่มีอัตราว่างอยู่ ดำเนินการสรรหาบุคลากรที่มีทักษะความรู้ความสามารถที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยในปี ๒๕๖๕ ้องค์การบริหารส่วนตำบลเลิงใต้ ได้ร้องขอให้กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (กสธ.) ดำเนินการสอบในตำแหน่งที่ว่างให้</p>	<p>๑. ้องค์การบริหารส่วนตำบลเลิงใต้ ได้บรรลุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ จากบัญชีรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ใน การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๔ ในตำแหน่ง นักวิชาการเกษตร ปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา</p>	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
<p>๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง</p>	<p>๑.การพัฒนาและการฝึกอบรม ในองค์การบริหารส่วนตำบลเลิงใต้ รวมถึงหน่วยงานภาครัฐและเอกชนจัดฝึกอบรมให้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลประจำปีและแผนการฝึกอบรม เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะเพิ่มขึ้น และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>๑. บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมตามแผนพัฒนารายบุคคล ๒. มีการถ่ายทอดความรู้ ที่ได้รับการฝึกอบรมและสามารถนำมาปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบ</p>	<p>๑.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรครบทุกตำแหน่ง และตามความต้องการบุคลากรของ อบต.เลิงใต้ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติราชการ ๒. พนักงานส่วนตำบลมีจำนวน ๑๙ คน เข้ารับการพัฒนาความรู้จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๓๖</p>	<p>ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้ครบทุกตำแหน่งอย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร และตามความต้องการบุคลากรของ อบต.เลิงใต้ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติราชการ</p>	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
<p>๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน</p>	<p>เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาพนักงานหรือปรับปรุงการปฏิบัติงานการเลื่อนเงินเดือน การให้รางวัลประจำปี ค่าตอบแทนอื่นๆและการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องอื่นๆ</p>	<p>รูปแบบการประเมินผล การปฏิบัติงานที่เป็นธรรมและโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและเกิดทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับ โดยการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ต้นงบประมาณ เพื่อเกิดความเข้าใจตรงกันทั้งสองฝ่ายและยอมรับผลการประเมินร่วมกันได้โดยมุ่งเน้นการพัฒนาพนักงาน การสร้างสรรค์งานใหม่และพัฒนาคุณภาพขององค์กร</p>	<p>- มีการประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ และแจ้งให้พนักงานส่วนตำบลทราบ - มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงก่อนและหลังการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา กับหัวหน้าส่วนราชการ - การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีละ ๒ ครั้ง</p>	<p>- หัวหน้าส่วนราชการเป็นผู้ประเมินผู้ใต้บังคับบัญชา จะต้องประเมินด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง เป็นธรรม ไม่มีอคติต่อผู้รับการประเมิน เพราะเรื่องละเอียดอ่อนนี้สามารถสร้างปัญหาในการปฏิบัติงานได้</p>	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
<p>๕. นโยบายเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล และสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>๑. เพื่อเป็นการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ในองค์กร ๒. เพื่อปลูกฝังและพัฒนาแนวคิดของการเป็นองค์กรของรัฐที่มีคุณธรรมจริยธรรม ๓. เพื่อให้บุคลากรได้ตระหนักถึงบทบาทและหน้าที่ของตนเองตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ๔. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานและดำรงตนอย่างมีความสุขทั้งในที่ทำงานและครอบครัว</p>	<p>๑. ปฏิบัติตามนโยบายการป้องกันและต่อต้านการทุจริตการให้หรือรับสินบน จรรยาบรรณวิชาชีพ รวมทั้งกฎ ระเบียบและข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ถึง โดยต้องไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับ การทุจริต คอร์รัปชันในทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม ๒. ไม่กระทำการใดๆที่เป็น การแสดงถึงเจตนาว่าเป็น การทุจริตคอร์รัปชัน การให้หรือรับสินบนแก่ผู้มีส่วนได้เสียในเรื่องที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบทั้งทางตรงหรือโดยอ้อม เพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์แก่องค์กรหรือตนเอง หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>มีการประกาศเจตนารมณ์ ไม่รับของขวัญ (No Gift Policy)</p>	<p>เพิ่มช่องทางการดำเนินการรับเรื่องร้องเรียน แจ้งเบาะแส การกระทำที่อาจทำให้เกิดความสงสัยได้ว่าเป็นการทุจริต คอร์รัปชัน ที่เกิดขึ้นกับองค์การบริหารส่วนตำบลได้ถึง โดยทั้งทางตรงและทางอ้อมโดยผ่านช่องทางที่กำหนดไว้ โดยผู้ร้องเรียนจะต้องระบุรายละเอียดของเรื่องที่แจ้งเบาะแส หรือข้อร้องเรียนหรือหลักฐานเรื่อง การทุจริต คอร์รัปชัน</p>	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
<p>๖. นโยบายการพัฒนา และส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสม และตรงกับความต้องการบุคลากร</p>	<p>๑.ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และอำนวยความสะดวกให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๒.พัฒนาระบบและวิธีการทำงานเพื่อบุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ</p> <p>๓.ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มี ประสิทธิภาพตามหลักคุณธรรมเพื่อสร้างขวัญ กำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑.บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน</p> <p>๒.สภาพความปลอดภัยอาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมที่ทำงาน</p>	<p>๑.การพัฒนาเทคโนโลยี ICT เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน</p> <p>๒.จัดให้มีกิจกรรม ๕ ส ในวันพุธ ทำความสะอาดในสำนักงานเพื่อสร้าง สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน</p> <p>๓.มีสวัสดิการให้พนักงาน ส่วนตำบลและพนักงานจ้าง สิทธิค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ค่าครองชีพชั่วคราวตามที่กฎหมายกำหนด</p> <p>๔.จัดให้มีน้ำดื่ม กาแฟ โอวัลติน ห้องน้ำสะอาด ไฟส่องสว่างที่เพียงพอ เครื่องปรับอากาศ ซึ่งมีผลต่อความสุข ความพึงพอใจและเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑.สำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานอย่างน้อยปีละครั้ง</p>	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
๖. นโยบายการพัฒนา และส่งเสริมคุณ ภาพชีวิตให้มีความ เหมาะสม และตรงกับ ความต้องการบุคลากร		๓. ไม่ละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่ เข้าข่ายการทุจริต คอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับ องค์การบริหารส่วนตำบล เล็งได้ โดยให้ถือเป็น หน้าที่ ที่ต้องแจ้งให้ ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคล ที่รับผิดชอบทราบ และ ให้ความร่วมมือในการ ตรวจสอบข้อเท็จจริง ต่างๆ และบุคลากรทุก ระดับจะต้องปฏิบัติ โดยเฉพาะในเรื่องนี้ด้วย ความระมัดระวัง			

### ปัญหาและอุปสรรค

-

### ข้อเสนอแนะ

- จากการดำเนินการตามนโยบายด้านต่างๆ ของนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเล็งได้ จะเห็นได้ว่าการดำเนินการครบทุกนโยบายที่กำหนดไว้ ทำให้พนักงานทุกคนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง จนทำให้ผลการปฏิบัติงานออกมามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาภายในพื้นที่ตำบลเล็งได้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชน