



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ อ.เขาวง จ.กาฬสินธุ์

ที่ กส ๘๐๓๐๑/-

วันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ ดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ ได้นำประเด็น/เป้าหมาย ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ของแต่ละประเด็น นำมาวิเคราะห์เพื่อบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้บรรลุเป้าหมายเพิ่มมากขึ้น นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ ในด้านการรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ตาม ข้อ ๐๒๖ เพื่อให้ท่านทราบและอนุมัติเผยแพร่ในเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ)

(นางสาวนัตตา พิลาทอง)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด อบต.

(ลงชื่อ)

(นายกิตติยุทธ มะลิรส)  
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัด...

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ

---

---

(ลงชื่อ)



(นางสาวภัทชนันท์ แदनราษี)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

คำสั่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ

---

---

(ลงชื่อ)



(นายสมัคร บุษดี)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ อำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์

ลำดับ	ประเด็น/เป้าหมาย	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑	<p><b>นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มอบอำนาจ ในการตัดสินใจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน เพื่อให้มีความสะดวก รวดเร็วในด้านการบริหารงาน การบริการประชาชน ลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานและให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติ และให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระกิจหน้าที่ของงาน เพื่อให้เป็นไปตามแผนงาน และเป็นไปตามนโยบายขององค์กรที่วางไว้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการประชุมในองค์กรน้อย ทำให้เกิดความไม่เข้าใจในภาระกิจงาน ทำให้การตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์</li> <li>- ขาดการประสานงานระหว่าง ผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติ ทำให้เกิดความเข้าใจไม่ตรงกัน</li> <li>- ผู้บริหารระดับต่างๆ ไม่สามารถบริหารกำลังคน และกำกับดูแลผลงานของบุคลากรเพื่อตอบสนองความต้องการในการทำงานขององค์กรในแต่ละระดับได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ควรมีการประชุมทุกระดับ อย่างน้อย ๑ ครั้ง ต่อเดือน</li> <li>- บุคลากรในองค์กรควรมีการสื่อสารระหว่าง ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ให้มากขึ้นและต่อเนื่อง เพื่อช่วยกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละงาน</li> <li>- ควรมีการกระจายอำนาจให้หัวหน้าส่วนราชการ เพื่อให้การควบคุม ดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาให้อยู่ในระบบ ระเบียบของทางราชการ และสามารถบริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว</li> </ul>
๒	<p><b>นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึงและต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพและทักษะการทำงาน ที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสพผลสำเร็จตามเป้าหมายรวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ต่างคนต่างทำงาน หรือต่างคนต่างเกี่ยงกัน ทำให้ภาระกิจเกิดความล่าช้า</li> <li>- การปฏิบัติไม่เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด ทำให้เกิดความล่าช้า ไม่ทันต่อสถานการณ์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากรควรมีความสามัคคี ให้ความร่วมมือ รับผิดชอบและเสนอแนะ เพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จในเป้าหมายเดียวกัน</li> <li>- บุคลากรควรมีความตื่นตัวในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ และระยะเวลาที่กำหนด</li> </ul>



ลำดับ	ประเด็น/เป้าหมาย	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๓	<p><b>นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงาน การจัดทำกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสรรณและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์คาดหวัง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีตำแหน่งสายงานบริหารว่าง แต่ขาดแคลนผู้ดำรงตำแหน่ง</li> <li>- งบประมาณขององค์กรมีจำนวนจำกัด จึงต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ตามมาตรา ๓๕ พ.ศ.๒๕๔๒</li> <li>- การจัดทำแผนอัตรากำลังของ อปท. หลายแห่งวิเคราะห์ค่างานไม่ถูกต้องหรือไม่ได้มีการวิเคราะห์ค่างาน ส่งผลให้บาง อปท. ขาดแคลนบุคลากรหรือมีบุคลากรมากเกินไป</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการสรรหาข้าราชการในทุกระดับเพื่อให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่ว่างทั่วประเทศ เพื่อไม่ให้เกิดการขาดแคลนบุคลากร ในการปฏิบัติหน้าที่ และเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจที่เพิ่มขึ้น</li> <li>- การกำหนดตำแหน่ง ควรคำนึงถึงค่างาน ภารกิจของงานที่เพิ่มขึ้นในองค์กร เพื่อให้เกิดความคุ้มค่า และคำนึงค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕</li> </ul>
๔	<p><b>นโยบายด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เสริมสร้างความมั่นคงขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อ รักษาคนดีคนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริม ความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็น และเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมาย กำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ค่าตอบแทนภาครัฐต่ำกว่าการจ้างงานในตลาด</li> <li>- องค์กรไม่ได้กำหนดผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ (โบนัส) เนื่องจาก มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ</li> <li>- การสร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กรยังมีน้อย</li> <li>- สวัสดิการบางประเภท องค์กรจะต้องคำนึงถึงข้อจำกัดด้านงบประมาณ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ภาครัฐควรมีแรงจูงใจ เช่น การเพิ่มค่าตอบแทน เพื่อกระตุ้นขวัญและกำลังใจให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และภารกิจจะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้</li> <li>- องค์กรควรมีการตั้งงบประมาณประจำปี เพื่อดำเนินการจัดฝึกอบรมเอง และเป็นการสร้างความสามัคคีในองค์กร</li> <li>- ภาครัฐ ควรจัดสรรงบประมาณเพื่อให้เป็นสวัสดิการแก่ผู้ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาวะทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน</li> </ul>

ลำดับ	ประเด็น/เป้าหมาย	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๕	<p>นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการจัดการจัดการองค์ความรู้</p> <p>- การส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบการจัดการความรู้เป็นระบบ เพื่อที่จะนำมาใช้ หรือถ่ายทอดกันได้ในองค์กร อันจะเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ความรู้ที่ได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบนี้จะคงอยู่เป็นความรู้ขององค์กรตลอดไป</p>	<p>- องค์กรมีการกำหนด Knowledge Management (KM) แต่ไม่มีการสรุปรวบรวมความรู้จากการฝึกอบรม มาเผยแพร่ในองค์กร แต่มีเอกสารจากการอบรมเพื่อค้นคว้าหาความรู้</p> <p>- องค์กรไม่มีความพร้อมในการจัดอบรมเองเนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณไม่เพียงพอ จึงได้ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในสถาบันที่รับรอง</p>	<p>- บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรม เห็นควรมีการจัดทำรายงานการฝึกอบรม โดยการสรุปเนื้อหา และเผยแพร่ความรู้ให้บุคลากรในองค์กร และบุคคลภายนอกได้รับความรู้ที่ถูกต้อง</p> <p>- องค์กร ควรมีการตั้งงบประมาณ เพื่อสร้างและพัฒนาระบบการจัดการความรู้ของบุคลากร เช่นการจัดทำสื่อเผยแพร่ความรู้ แผ่นพับ หรือ</p>
๖	<p>แผนปฏิบัติการ / โครงการ</p> <p>- แผนปฏิบัติการ/โครงการ เพื่อรองรับนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ ให้ดำเนินการจัดทำเป็นแผนดำเนินงานเป็นรายปี</p>	<p>- องค์กรมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ จึงทำให้การกำหนดโครงการหรือกิจกรรมเพื่อพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองผือ ไม่เป็นไปตามเป้าหมายเท่าที่ควร</p>	

ข้อมูล ณ วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๕