



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล

ที่ นศ ๗๕๔๐๑/-

วันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล นั้น

บัดนี้ ได้สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ แล้ว จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบและพิจารณา แก้ไข เปลี่ยนแปลง ปรับปรุงให้ครอบคลุมและครบทุกด้าน และเพื่อประชาสัมพันธ์ให้ทราบโดยทั่วกันต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

(นายสุรศักดิ์ สุทธิพันธ์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

.....

.....

(นางสาวพจน์ กลิ่นสัมพันธ์)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

.....

.....

(นางสุมิตรา รักบำรุง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง	๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลอง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน ๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลอง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ๓. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลอง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี ๕. เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ๖. เพื่อเป็นเครื่องมือในการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากร การใช้บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยไม่มีตำแหน่งว่างในกรอบอัตรากำลัง และการค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐	มีการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังต่อไปนี้ ๑. แก้ไข/เปลี่ยนแปลง/เพิ่มเติม ชื่อส่วนราชการและชื่องาน ๑) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็น “สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล” - แก้ไขชื่อ งานบริหารทั่วไป เป็น “งานบริหารงานทั่วไป” - ยกเลิกชื่อ งานนโยบายและแผน และไปใช้ชื่อ งาน “งานวิเคราะห์นโยบายและแผน” - เพิ่มเติม “งานนิติการ” ๒) กองคลัง - แก้ไขชื่อ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ เป็น “งานพัฒนารายได้” - แก้ไขชื่อ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ เป็น “งานพัสดุและทรัพย์สิน” ๓) กองช่าง - แก้ไขชื่อ งานก่อสร้าง เป็น “งานแบบแผนและก่อสร้าง” - แก้ไขชื่อ งานออกแบบและควบคุมอาคาร เป็น “งานควบคุมอาคาร” - แก้ไขชื่อ งานประสานสาธารณูปโภค เป็น “งานสาธารณูปโภค” ๒. เพิ่มเติม “หน่วยตรวจสอบภายใน” ๓. เพิ่มเติม ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา	เป็นการปรับปรุงตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๔ ลว.๑๔ ม.ค.๖๔ ประกอบกับมติ ก.อบต. จังหวัดนครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๘ พ.ค.๖๔

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
			กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมในแผนอัตรากำลัง จำนวน ๒ อัตรา คือ นิติกร และผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	เพื่อรองรับปริมาณงาน การปฏิบัติงานที่ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น
๒. นโยบายด้านการสรรหาบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	เพื่อให้สามารถใช้ตำแหน่งให้เกิดประโยชน์ในองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างสูงสุดและมีประสิทธิภาพ	มีบุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนอัตรากำลังที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง	รับโอนตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง เมื่อวันที่ ๒ ม.ค.๖๔ ประกาศสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อพนักงานจ้าง ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ และได้ดำเนินการจ้างผู้สอบคัดเลือกได้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ก.ค. ๖๔ เป็นต้นไป	แทนคนเดิมที่เกษียณอายุราชการ เมื่อวันที่ ๑ ธ.ค.๖๓ บรรจุและแต่งตั้งตามคำสั่ง อบต.ฉลอง ที่ ๑๖๕/๒๕๖๔ ลว.๑ ก.ค.๖๔ ระยะเวลาการจ้าง ๔ ปี (๑ ก.ค.๖๔- ๓๐ มิ.ย.๖๘)
๓. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	บุคลากรได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด	- จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ๔ คน - หน่วยงานไม่ได้จัดฝึกอบรมเอง	สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-๑๙ ทำให้การส่งบุคลากรหรือการจัดฝึกอบรมเอง ไม่เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากร
	เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานสามารถสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้กับบุคลากร	ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรสามารถเข้าถึงระบบสารสนเทศเทคโนโลยีได้อย่างทั่วถึง	องค์กรจัดให้มีระบบสารสนเทศและอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง วัสดุ อุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้กับบุคลากรเพื่อช่วยสนับสนุนการทำงาน และการเรียนรู้	
๔. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	- เพื่อสร้างความมั่นใจในความปลอดภัยในการทำงาน - เพื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและอยู่ร่วมกัน	มีมาตรการป้องกันและการติดเชื้อโควิด-๑๙	หน่วยงานจัดหาเครื่องวัดอุณหภูมิ หน้ากากอนามัย และเจลแอลกอฮอล์ให้แก่พนักงาน และผู้มาติดต่อราชการ โดยก่อนเข้าสำนักงานต้องวัดอุณหภูมิ ล้างมือด้วยเจลแอลกอฮอล์ สวมหน้ากากอนามัย และสวมหน้ากากอนามัยตลอดเวลา หมั่นล้างมือบ่อยครั้ง	
		บุคลากรให้ความร่วมมือไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	จัดกิจกรรม Big Cleaning Day ทุกวันพุธ เพื่อให้องค์กรเป็นองค์กรน่าอยู่	บุคลากรให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๕. นโยบายด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน	เพื่อความโปร่งใสและเป็นธรรมของการประเมิน การปฏิบัติงาน	บุคลากรทุกคนต้องได้รับทราบผล การประเมินปฏิบัติงาน	- มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง และ ดำเนินการให้เป็นไปตามประกาศ - บุคลากรผู้รับการประเมินได้รับทราบผลการ ประเมินและลงชื่อในแบบประเมินครบทุกคน	เป็นการดำเนินการประกาศ ก.อบต.จังหวัด
๖. นโยบายด้านส่งเสริม คุณธรรมและการรักษาวินัย	- เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ - เพื่อเป็นการปลูกฝังค่านิยมในการปฏิบัติงาน ด้วยความซื่อสัตย์ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล	- มีการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการ ทุจริต - บุคลากรกระทำผิดวินัย/อาญา ไม่เกินร้อยละ ๕	- จัดทำนโยบายคุณธรรมจริยธรรมขององค์กร - จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต การให้ สินบน - จัดให้มีช่องทางต่างๆ ในการให้ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับคุณธรรมและการรักษาวินัย ตลอดจน ช่องทางการร้องเรียนร้องทุกข์	
๗. นโยบายด้านความก้าวหน้า ในอาชีพ	เพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ การเลื่อนระดับที่ สูงขึ้น การเปลี่ยนสายงาน การโอนย้าย การต่อ สัญญาจ้าง หรือการศึกษาต่อ	ผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขที่ อบต.กำหนด	การต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างทั่วไป ตามคำสั่ง อบต.ฉลอง ที่ ๑๙๕/๒๕๖๔ ลว.๒๒ มี.ย.๖๔	เป็นตำแหน่งที่มีความจำเป็นต้องใช้
๘. นโยบายด้านการสรรหา คนดีคนเก่ง	เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร ในสังกัด และเพื่อให้เกิดความรัก ความทุ่มเท กำลังกายกำลังใจให้กับองค์กร	มีผลการประเมินตามหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขที่ อบต.กำหนด โดย ความเห็นชอบของคณะกรรมการ	จัดทำโครงการยกย่องเชิดชูคนดี มีคุณธรรมของ องค์การบริหารส่วนตำบลฉลอง ประจำปี ๒๕๖๔ ซึ่งผู้ได้รับประกาศนียบัตรในปีนี้เป็น นางผกามาศ ยิ่งยงค์ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	เป็นโครงการที่ช่วยให้ผู้ได้รับการชมเชย หรือยกย่องเชิดชูเกียรติเกิดความภาคภูมิใจ ในตนเอง และกระตุ้นให้บุคลากรในสังกัด พัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น
๙. นโยบายด้านการพัฒนา ระบบสารสนเทศ	เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน สามารถสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้กับบุคลากร	มีอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงที่สามารถ ใช้งานได้ดี	องค์กรจัดให้มีระบบสารสนเทศและอินเทอร์เน็ต ความเร็วสูง เพื่อช่วยสนับสนุนการทำงาน และการ เรียนรู้	
		ในแต่ละส่วนราชการสามารถแชร์ เครื่องพิมพ์ และส่งพิมพ์งานผ่าน เครือข่ายคอมพิวเตอร์กันได้	องค์กรจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย ให้กับบุคลากรได้อย่างครบถ้วนทุกคน และมีระบบ เครือข่ายที่เชื่อมต่อใช้งานกันได้อย่างทั่วถึง	

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

.....เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-๑๙) ส่งผลกระทบต่อนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรเป็นอย่างมาก ทำให้บุคลากรส่วนใหญ่ไม่กล้าไปอบรม และหน่วยงานก็ไม่สามารถจัดฝึกอบรมได้เอง ทำให้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีบุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรมร้อยละ ๓๕.๗๑ (ตัวชี้วัดกำหนดให้บุคลากรต้องได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด)

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

.....ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ บุคลากรต้องได้รับการอบรมจากหน่วยงานอื่นหรือหน่วยงานจัดอบรมเองไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ กรณีหน่วยงานจัดอบรมเองต้องดำเนินการภายใต้นโยบายป้องกันและโรคโควิด-๑๙ อย่างเคร่งครัด หรือจัดอบรมด้วยวิธีผ่านระบบออนไลน์
