



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งจันทน์ โทร. ๐๔๔๖ ๖๖๑๖๑

ที่ บร ๗๓๖๐๑/-

วันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งจันทน์

เรื่องเดิม

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งจันทน์ ได้จัดทำนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น โดยให้ครอบคลุมด้านการปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ ด้านสวัสดิการและด้านการบริหาร เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งจันทน์ เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดี และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผลักดันวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กรประสบความสำเร็จ และได้ประกาศให้ทราบโดยทั่วกันไปแล้วนั้น

บัดนี้ ได้สิ้นปี พ.ศ.๒๕๖๕ แล้ว จึงขอรายงานผลการการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบและพิจารณา แก้ไข เปลี่ยนแปลง ปรับปรุงให้ครอบคลุม และครบถ้วนทุกด้าน รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุมัติ

(นายณราธิป สิทธิสุธี)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ความเห็น ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(นางวิวรรณ ศรีทนม)

รองปลัดฯ รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งจันทน์

คำสั่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบล (/) อนุมัติ () ไม่อนุมัติ เนื่องจาก.....

(นายธานี ขลิบกลาง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งจันทน์

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง	เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร และเพียงพอ มีการวางเส้นทางความก้าวหน้าของสายงาน มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร	อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ และภาพรวมในองค์กร ไม่มีตำแหน่งว่างในกรอบอัตรากำลัง การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตร ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐	-ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๕ ณ วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๕ โดยการขอยุบเลิกตำแหน่ง จำนวน ๒ ตำแหน่ง และกำหนดตำแหน่งใหม่ จำนวน ๑ ตำแหน่ง	ประเมินจากอัตรากำลังที่มีอยู่ โดยการปรับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงการกำหนดกองหรือส่วนราชการ และงานภายในส่วนราชการ
นโยบายด้านการสรรหาบรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร	เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอัตรากำลัง หรือทดแทน อัตรากำลังที่ลาออก เกษียณอายุ หรือโอนย้าย	จำนวนบุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	<p>- การแต่งตั้ง (จ้าง) พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน สังกัดสำนักปลัด ด้วยวิธีการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรာ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕</p> <p>- การแต่งตั้ง (จ้าง) พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดสำนักปลัด ด้วยวิธีการสอบคัดเลือก จำนวน ๑ อัตรา วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๕</p>	ประเมินจากกรอบอัตรากำลังที่ว่างอยู่ มีสัดส่วนที่น้อยลง ปริมาณคนเหมาะสมกับปริมาณงาน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่ง สายงาน ครบทุกตำแหน่งสายงานอย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม	ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความผิดพลาดลดลง ภาระงานการทำงาน ครบทุกขั้นตอน ไม่มีข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมและการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น - จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ในสายงาน จำนวน ๑๘ ราย (กรมการปกครองส่วนท้องถิ่นสถาบันการศึกษาอื่น รวมทั้งหน่วยงานอื่นจัด) - องค์กรจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีให้กับพนักงานและเจ้าหน้าที่ เพื่อให้ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย สามารถใช้ทรัพยากรร่วมกันได้อย่างประหยัด ในระบบเครือข่าย การแชร์เครื่องพิมพ์ด้วยระบบออนไลน์ เครื่องถ่ายเอกสาร 	ตามแนวทางการตรวจ LPA กำหนดให้เข้ารับการอบรมของสถาบันหรือกรมส่งเสริม ทำให้เกิดปัญหา เพราะมีปัจจัยเรื่องการเดินทาง ระยะเวลาการอบรมที่พัก ครอบคลุม แต่ถ้าเป็นสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานอื่นที่จัดอบรมให้ความรู้เรื่องต่างๆ ซึ่งไม่ต่างจากที่กรมส่งเสริมจัดอบรม เนื่องจากเป็นวิทยากรที่มาจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น แต่สถานที่จัดอบรมอยู่ในพื้นที่ เดินทางสะดวก ระยะเวลาเหมาะสม ทำให้เกิดปัญหาการส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรม เพราะไม่ได้คะแนนตรงนี้
นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าสามารถเลื่อนระดับ สอบเปลี่ยนสายงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนด - เพื่อยกย่องชมเชยบุคลากรผู้มีผลการประเมินในระดับดีเด่น และกระตุ้นจูงใจบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน - เพื่อให้บุคลากรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและมีความมั่นใจในด้านความปลอดภัย 	- บุคคลสามารถเลื่อนระดับ สอบเปลี่ยนสายงานเป็นไปตาม หลัก เกณฑ์ และ ระยะเวลาที่กำหนด	<ul style="list-style-type: none"> - การเลื่อนระดับ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน เป็นเจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน สังกัดสำนักปลัด จำนวน ๑ ราย - สนับสนุนอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้บุคลากรทุกคนอย่างครบถ้วนและเท่าเทียม 	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถรักษาคนดีคนเก่งไว้กับองค์กรและจูงใจคนดีคนเก่งจากภายนอกได้ - บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ส่งผลให้เกิดคุณภาพการทำงานที่ดี องค์กรมีความก้าวหน้า

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
นโยบายด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน	- เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ ขั้นตอน และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ความสมบูรณ์ เรียบร้อย ถูกต้อง ของการประเมินผล การปฏิบัติงาน	- การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ รอบการประเมิน การเลื่อนขั้น เงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑ และ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ การเลื่อนค่าตอบแทน พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ และการเลื่อนเงินเดือน ครู ครั้งที่ ๑ และ ๒ ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๕	เป็นการประเมินผลอย่างเป็น ธรรมจากผู้บังคับบัญชา และ คณะกรรมการกลั่นกรอง ด้านผล การปฏิบัติงาน การขาด ลา มา สาย และความประพฤติผิดวินัย มาพิจารณา
นโยบายส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรมในองค์กร	- เพื่อเสริมสร้างและสนับสนุนให้บุคลากร มีคุณธรรม จริยธรรมและปฏิบัติงานใน หน้าที่ ความ รับผิดชอบ อย่างมี ประสิทธิภาพและโปร่งใส ให้บริการ ประชาชนทุกคนอย่างเท่าเทียม ไม่เลือก ปฏิบัติ	- ไม่มีการร้องเรียน การ ปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่	- ประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้บุคลากรใน หน่วยงานทุกคนทราบ	- บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมที่ ดีงาน ส่งผลต่อภาพลักษณ์ของ องค์กร

ปัญหา/อุปสรรค

การเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งจันทน์ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ที่ผ่านมาประสบกับปัญหา การแพร่ระบาดของโรคโคโรนา ๒๐๑๙ (Covid - ๑๙) ทำให้หลักสูตรการฝึกอบรมตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลชะลอการดำเนินงาน มีการเลื่อนและระงับ

ข้อเสนอแนะ

ควรมีการส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง ให้ทันกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการ ที่มีการปรับปรุงแก้ไขอยู่เสมอ และผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมแล้วต้องสามารถถ่ายทอด นำเสนอต่อบุคคลๆในสังกัดให้เข้าใจเกิดความชัดเจนในการปฏิบัติงานร่วมกัน