



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบุคคล สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลลือ

ที่ อจ ๗๔๖๐๑/ ๒๕๖๔

วันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๔

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลือ

๑. เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลลือ ได้จัดทำนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น โดยให้ครอบคลุมด้านการปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน และการบริหารอัตรากำลัง ด้านการพัฒนามูลฐาน ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ ด้านสวัสดิการ และด้านการบริหาร เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลือ เป็นไปตามหลักการ บริหารจัดการที่ดี และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผลักดันวิสัยทัศน์และ พันธกิจขององค์กรให้ประสบผลสำเร็จ และได้ประกาศให้ทราบโดยทั่วกันแล้ว นั้น

๒. ข้อเท็จจริง

เมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ แล้ว จึงขอรายงานผลการปฏิบัติราชการตาม นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อให้ผู้ผู้บริหารได้รับทราบ และพิจารณา แก้ไข เปลี่ยนแปลง ปรับปรุงให้ครอบคลุมและครบทุกด้าน รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ มาพร้อมนี้

๓. ขัอระเบียบ/กฎหมาย

๓.๑ พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖.

๓.๒ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๔. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลือ เป็นไป ด้วยความเรียบร้อย งานบุคคล สำนักปลัด จึงได้ดำเนินการดังนี้

๔.๑ ร่างรายงานผลการบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๕. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาวพิมพ์นิภา บุคตาวงศ์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(นายอธิภัทร วรณโสภา)
หัวหน้าสำนักปลัด

(นายโสมพงษ์ วันดี)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลือ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. การปรับปรุง โครงสร้างและ อัตรากำลัง	เพื่อเป็นการวางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มี โครงสร้างและระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการประเมินอัตรากำลัง ลงให้เหมาะสมสอดคล้อง กับภารกิจขององค์กรและ เพียงพอ มีการวางแผน ความก้าวหน้าของสายงาน มีความคล่องตัวต่อการ ขับเคลื่อนการดำเนินงาน ของ ทุกหน่วยงานใน องค์กร	อัตรากำลังสอดคล้องกับ ประมาณงาน ภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละ ส่วนราชการและภาพรวมใน องค์กรไม่มีตำแหน่งว่างใน กรอบอัตรากำลัง การ บริหารงานเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐	ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ เพิ่มเติมแก้ไขถึงฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยการกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการอำนาจหน้าที่ของส่วน ราชการตามประกาศ ก.อบต.และ กำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ทั่วไป และพนักงานจ้าง เพื่อให้ สอดคล้องกับประมาณงาน อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กร	เป็นการวางแผนล่วงหน้าในการกำหนด อัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณงาน ปัจจุบันและเพื่อรองรับความก้าวหน้า สายงานภารกิจ ถ่ายโอนจากส่วนกลาง ปฏิบัติงานเร่งด่วนตามหนังสือสั่งการ
			การสรรหาและการรับโอนข้าราชการ เพื่อมาดำรงตำแหน่งพนักงานส่วน ตำบล เป็นไปตามมติ ก.อบต. พร้อมรายงานการรับโอนและระบบ ให้เป็นปัจจุบัน	เป็นการสรรหาบุคคล มาดำรงตำแหน่ง ว่างเพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่าง ต่อเนื่องไม่เกิดความเสียหายต่อทาง ราชการ/ใช้ระยะเวลา ในการรับโอนให้ เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัด
			ประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วน ตำบลข้าราชการประเภทอื่นมา ดำรงตำแหน่งว่าง	ผู้บริหารมีนโยบายรับโอน(ย้าย) พนักงาน ส่วนตำบลหรือข้าราชการประเภทอื่น และ ไม่มีนโยบายขอใช้บัญชี หรือขอใช้ไปแล้ว

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
				แต่ผู้สอบผ่านขึ้นบัญชีไว้ไม่เพียงพอ รวมถึงระยะเวลาการสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง และต้องใช้เวลา เนื่องจากบุคคลที่จะโอนมา มีเหตุผลความจำเป็นหลายประการที่ใช้ประกอบในการตัดสินใจ
๒. นโยบายด้านการ พัฒนาทรัพยากร	เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งสายงานอย่างเป็นระบบ ทัวถึงและต่อเนื่องโดยมีการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม	ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความผิดพลาดลดลง กระบวนการทำงานครบทุกขั้นตอน ไม่มีข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมการทำงาน	. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม และหน่วยงานจัดฝึกอบรมเอง เพิ่มพูนความรู้ ประสิทธิภาพในการทำงาน สร้างความสามัคคีในองค์กร ในการทำงานร่วมกัน และแลกเปลี่ยนความรู้ นอกสถานที่	สถานการณ์การแพร่ระบาดโรคโควิด ๑๙ ทำให้การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมไม่เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากร รวมทั้งงบประมาณที่ตั้งไว้ไม่เพียงพอในการส่งให้บุคลากรเข้ารับการอบรม
			จัดทำโครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรมปลูกจิตสำนึกต่อต้านการทุจริต ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ และบุคลากรให้การร่วมมือเป็นอย่างดี วิทยากรเป็นผู้มีความรู้ ความชำนาญในการให้สความรู้

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผู้ ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓. นโยบายด้านการ พัฒนาระบบสารสนเทศ			องค์กรจัดให้มีเว็บไซต์ เพื่อบุคคลและเล่นในการสนับสนุนการทำงานไว้สำหรับประชาชนสัมพันธ์ผลการปฏิบัติงาน ผู้มีสิทธิการเกณฑ์การปฏิบัติงาน คู่มือการปฏิบัติงานเชื่อมต่อหน่วยงานอื่นในการค้นหาข้อมูล รวมถึงการร้องเรียนร้องทุกข์ ผ่านเว็บไซต์ ถามตอบปัญหาข้อสงสัย จากประชาชนบนนโยบายรัฐบาล ไทยแลนด์ ๔.๐ องค์กรมีไลน์กลุ่ม เพื่อใช้สำหรับประชาสัมพันธ์ ข่าวสาร แจ้งเวียนให้ทราบถือปฏิบัติ และส่งงานรวมถึงการรายงานผลการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ องค์กรจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ด้านเทคโนโลยี ให้กับพนักงาน เจ้าหน้าที่ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย และสามารถใช้ทรัพยากรร่วมกันได้อย่างประหยัดในระบบเครือข่าย การแชร์เครื่องพิมพ์เครื่องถ่ายเอกสาร และสามารถส่งพิมพ์งานผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์	เสนอแนะให้ระบบสารสนเทศแบบ one stop service และระบบการใช้บริการผ่านเว็บไซต์ของ อบต. เพื่อความรวดเร็วในการให้บริการและสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(Integrity and Transparency Assessment: ITA) เป็นรูปแบบการทำงานแบบลดขั้นตอน ประหยัด และเพิ่มความรวดเร็วยิ่งขึ้น แต่ยังมีบุคลากรในสังกัดส่วนน้อยที่ไม่ให้ความร่วมมือด้านสารสนเทศ ตามมาตรการประหยัดพลังงาน การใช้ทรัพยากรร่วมกัน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ
๔. นโยบายด้าน สวัสดิการมีมาตรฐาน เสริมสร้างขวัญกำลังใจ ให้กับพนักงานส่วน ตำบล พนักงานจ้าง	เพื่อเสริมสร้างกำลังใจ ให้กับพนักงานและเกิด ความรักความทุ่มเทกำลัง กายกำลังใจให้กับองค์กร และสร้างความมั่นใจให้กับ บุคลากรในความปลอดภัย ในการทำงาน	ผลการปฏิบัติงานดี สำเร็จทัน ตามเวลาที่กำหนด ความ ผิดพลาดในการดำเนินงานน้อย ข้อร้องเรียนไม่มี การทำงาน เป็นทีม	จัดทำโครงการยอย่องเชิดชูเกียรติ คน ดี มีคุณธรรม ขององค์การบริหารส่วน ตำบล ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	เป็นโครงการที่ดี สร้างขวัญกำลังใจให้กับ ที่ได้รับใบปราชญ์ และกระตุ้นให้กับ บุคลากรในการสังกัดพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น
			จัดกิจกรรมวันคล้ายวันเกิดให้กับ คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างทุกคน	บุคลากรให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรม เป็นอย่างดี
			ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างที่ได้รับรางวัล การปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ในแต่ละ รอบการประเมิน	ดำเนินการตามประกาศ ก.อบต. จังหวัด อำนาจเจริญ
			ร่วมบริจาคเงินช่วยเหลือครอบครัว พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ที่ เกิดการสูญเสียบุคคลในครอบครัว	บุคลากรเกิดความรักใคร่ รักองค์กร ทุ่มเท กำลังกาย กำลังใจในการทำงาน และมี จิตใจสาธารณะ
			จัดกิจกรรมบิณฑบาตวันหนึ่งแด่ผู้สูงอายุ เพื่อให้องค์กรเป็นองค์กรที่น่าอยู่ สภาพแวดล้อมในการทำงานสะอาด เป็นระเบียบ สะดวกต่อการค้นหา และสะดวกในการจัดเก็บ	บุคลากรให้ความร่วมมือ มีกิจกรรม ร่วมกัน เกิดความรักความสามัคคี และยัง ส่งผลให้องค์กรน่าอยู่

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ
๔.นโยบายด้าน สวัสดิการ มีมาตรการ เสริมสร้างขวัญกำลังใจ ให้กับพนักงานส่วน ตำบล และพนักงานจ้าง			มีมาตรการป้องกันและการติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ คือ จัดเจลล้างมือ หน้ากากอนามัย สำหรับพนักงานและผู้มาติดต่อราชการ รวมถึงปลอดประกาศให้ทุกคนใส่หน้ากากอนามัยตลอดเวลา พร้อมทั้งให้พนักงานมีบอ้ยๆ องค์กรจัดให้มีเครื่องวัดอุณหภูมิไว้สำหรับพนักงานฯ และผู้มาติดต่อราชการ การประเมินผลการทำงาน ๒ รอบ การประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานส่วนตำบลครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ส่งเสริมปัจจัยในหน่วยงานให้น่าอยู่ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ ในการทำงานให้เหมาะสม เทคโนโลยีการทำงานทันสมัย ครบถ้วน แสงสว่างเพียงพอ จัดให้มีแม่บ้านทำความสะอาดในสำนักงานให้สะอาดตลอดเวลา	ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ เป็นมาตรการที่ดี พนักงานมีความปลอดภัยมากยิ่งขึ้น เป็นการประเมินผลอย่างเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ประเมินกรรมการกลุ่มรอง เนื่องจากพิจารณาจากเอกสารประกอบการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติจริง และกลั่นกรองคะแนนในรูปแบบคณะกรรมการรวมทั้งการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนอยู่ในรูปคณะกรรมการและนำผลการปฏิบัติงานการขาด ลา มาสาย และความประพฤติที่ผิดวินัยมาพิจารณา ห้องทำงานยังคับแคบอยู่ ถ้าเทียบกับจำนวนบุคลากร และอุปกรณ์ในการทำงาน ที่จัดเก็บเอกสาร

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน/ บริหาร	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ
๕.นโยบายด้านการ บริหาร	เพื่อให้การบริหารราชการ เป็นไปตามหลักการ บริหารจัดการที่ดี การลด ขั้นตอนในการทำการ ประชาชนได้รับการบริการ รวดเร็วขึ้น ลดการ สูญเสีย รวมทั้งเพื่อให้ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างปฏิบัติงานได้ ตรงตามสายงานและ หน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่ เกียจคร้าน เป็นไปตาม ขั้นตอนภายใต้การบังคับ บัญชาของหัวหน้างานหรือ หัวหน้าส่วนราชการ	การปฏิบัติราชการเป็นไปตาม คำสั่งมอบหมายงานการศึกษา ราชการแผนและการปฏิบัติ ราชการแผนและการ ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ประชาชน ได้รับบริการอย่างรวดเร็วและ เกิดความประทับใจ ไม่เกิดข้อ ร้องเรียนในการปฏิบัติราชการ	จัดทำคำสั่งมอบหมายงาน การ ปฏิบัติราชการให้กับพนักงานส่วน ตำบลและพนักงานจ้างตรงตาม ฐานกำหนดตำแหน่งสายงานและ หน้าที่อื่นเพื่อเพิ่มพูนความรู้	พนักงานส่วนตำบลยังมีความเข้าใจผิด สับสน เกี่ยวกับเรื่องการศึกษาในตำแหน่ง รักษาราชการแทน ปฏิบัติราชการแทน และรักษาราชการแทน
			จัดทำคำสั่งให้พนักงานส่วนตำบล รักษาราชการแทนปลัด อบต. หัวหน้า ส่วนราชการ/ผู้อำนวยการ ในกรณี ตำแหน่งว่าง หรือมีตำแหน่งว่าง ปฏิบัติราชการได้	
		จัดทำคำสั่งให้รองปลัด อบต. ปฏิบัติ ราชการแทนปลัด อบต. เป็นการมอบ อำนาจรายการนี้ คือ ๑.การอนุญาต ใช้รถยนต์ส่วนบุคคล ๒.การควบคุม ดูแล ดัดสันใจ อนุมัติ การบริหารงาน ในกองช่าง	แจ้งเวียนคำสั่งให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างได้รับทราบและถือ ปฏิบัติอย่างเคร่งครัด	

ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

ปัญหาอุปสรรค

๑. การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งว่างไม่เป็นไปอย่างต่อเนื่องทำให้เกิดความเสียหายต่อทางราชการ
๒. ผู้บริหารมีนโยบายรับโอน(ย้าย)พนักงานส่วนตำบลหรือข้าราชการอื่นและไม่มีนโยบายขอใช้บัญชีหรือขอไปแล้วแต่ผู้สอบผ่านขึ้นบัญชีไว้ไม่เพียงพอ
๓. การบรรจุแต่งตั้งและต้องใช้เวลาเนื่องจากบุคคลที่โอนมามีเหตุผลความจำเป็นหลายประการที่ใช้ในการประกอบการตัดสินใจ
๔. เนื่องจากเกิดสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคโควิด ๑๙ ทำให้การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมไม่เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากร รวมทั้งงบประมาณที่ตั้งไว้ไม่เพียงพอในการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม
๕. พนักงานส่วนตำบลยังมีความเข้าใจผิดสับสน เกี่ยวกับเรื่องรักษาราชการในตำแหน่งรักษาราชการแทน ปฏิบัติราชการแทนและรักษาราชการแทน

ข้อเสนอแนะ

๑. ประกาศรับโอน(ย้าย)พนักงานส่วนตำบลและข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งตามแผนพัฒนาบุคคลเพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณปัจจุบัน
๒. การขอใช้บัญชีเพื่อสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่างควรวางแผนล่วงหน้าและสอดคล้องกับปริมาณงานปัจจุบัน
๓. ตั้งงบประมาณให้เพียงพอในการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม
๔. จัดทำคำสั่งให้พนักงานส่วนตำบลรักษาราชการแทน ปลัด อบต. หัวหน้าส่วนราชการ/ผู้อำนวยการในกรณีตำแหน่งว่าง หรือตำแหน่งที่ตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติราชการได้