



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลควนทอง

ที่ นศ ๗๕๐๐๑/-

วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลควนทอง

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลควนทอง ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลควนทองดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล นั้น

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

(นางสาวพรศิริ สมिति)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักงานปลัด

- ใจดี พรหมยา

(นายจรัส แบ็นดวง)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

- ใจดี พรหมยา

(นายวิรัช สุขศิริ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลควนทอง

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง</p> <p>๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลควมทอง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน</p> <p>๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลควมทอง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒</p> <p>๓. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลควมทอง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประสิทธิภาพ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี</p> <p>๔. เพื่อให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด</p> <p>๖. เพื่อเป็นเครื่องมือในการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากร การใช้บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด</p>	<p>แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยไม่มีตำแหน่งว่างในกรอบอัตรากำลัง และภาวะค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐</p>	<p>มีการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังต่อไปนี้</p> <p>๑. แก้ไข/เปลี่ยนแปลง/เพิ่มเติม ชื่อส่วนราชการและชื่องาน</p> <p>๑) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็น “สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล”</p> <p>- แก้ไขชื่อ งานบริหารทั่วไป เป็น “งานบริหารงานทั่วไป”</p> <p>- ยกเลิกชื่อ งานนโยบายและแผน และไปใช้ชื่อ งาน “งานแผนงานและงบประมาณ”</p> <p>- เพิ่มเติม “งานนิติการ”</p> <p>๒) กองคลัง</p> <p>- แก้ไขชื่อ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ เป็น “งานพัฒนารายได้”</p> <p>- แก้ไขชื่อ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ เป็น “งานพัสดุและทรัพย์สิน”</p> <p>๓) กองช่าง</p> <p>- แก้ไขชื่อ งานก่อสร้าง เป็น “งานแบบแผนและก่อสร้าง”</p> <p>- แก้ไขชื่อ งานออกแบบและควบคุมอาคาร เป็น “งานควบคุมอาคาร”</p> <p>- แก้ไขชื่อ งานประสานสาธารณสุขโรค เป็น “งานสาธารณสุขโรค”</p> <p>๒. เพิ่มเติม “หน่วยตรวจสอบภายใน”</p> <p>๓. เพิ่มเติม ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา</p>	<p>เป็นการปรับปรุงตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๔ ลว.๑๔ ม.ค.๖๔ ประกอบกับมติ ก.อบต.จังหวัด นครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๘ พ.ค.๖๔</p>	

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๒. นโยบายด้านการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	เพื่อให้สามารถใช้ตำแหน่งให้เกิดประโยชน์ ในองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างสูงสุดและมีประสิทธิภาพ	มีบุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนอัตรากำลังที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง	กำหนดตำแหน่งใหม่ในแผนอัตรากำลัง คือ พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	เพื่อรองรับปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น
๓. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	บุคลากรได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด	ประกาศสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็น พนักงานจ้าง ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) และแต่งตั้งพนักงานจ้างผู้สอบคัดเลือกได้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ก.ค. ๖๔ เป็นต้นไป - จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ๔ คน - หน่วยงานไม่ได้จัดฝึกอบรมเอง	บรรจุและแต่งตั้ง ระยะเวลาการจ้าง ๑ ปี
๔. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน สามารถสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้กับบุคลากร	ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรสามารถเข้าถึงระบบสารสนเทศเทคโนโลยีได้อย่างทั่วถึง	องค์กรจัดให้มีระบบสารสนเทศและอินเทอร์เน็ต ความเร็วสูง ไร้สุด อุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย ให้กับบุคลากรเพื่อช่วยสนับสนุนการทำงาน และการเรียนรู้	สถานการณ์การแพร่ระบาดโรคโควิด-๑๙ ทำให้การส่งบุคลากรหรือการจัดฝึกอบรมเอง ไม่เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากร
		มีมาตรการป้องกันและการติดเชื้อ โควิด-๑๙	หน่วยงานจัดหาเครื่องวัดอุณหภูมิ หน้ากากอนามัย และเจลแอลกอฮอล์ให้แกพนักงาน และผู้มาติดต่อราชการ โดยก่อนเข้าสำนักงานต้องวัดอุณหภูมิ ด้วยมือด้วยเจลแอลกอฮอล์ สวมหน้ากากอนามัย และสวมหน้ากากอนามัยตลอดเวลา หมั่นล้างมือบ่อยครั้ง	
	บุคลากรให้ความร่วมมือ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	บุคลากรให้ความร่วมมือ	จัดกิจกรรม Big Cleaning Day ทุกวันพุธ เพื่อให้องค์กรเป็นองค์กรน่าอยู่	บุคลากรให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๕. นโยบายด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน	เพื่อความโปร่งใสและเป็นธรรมของการประเมิน	บุคลากรทุกคนต้องได้รับทราบผลการประเมินปฏิบัติงาน	- มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง และ ดำเนินการให้เป็นไปตามประกาศ - บุคลากรผู้รับการประเมินได้รับทราบผลการ ประเมินและลงชื่อในแบบประเมินครบทุกคน	เป็นการดำเนินการประกาศ ก.อบต.จังหวัด
๖. นโยบายด้านส่งเสริม คุณธรรมและการรักษา วินัย	- เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ - เพื่อเป็นการปลูกฝังค่านิยมในการปฏิบัติงาน ด้วยความซื่อสัตย์ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล	- มีการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการ ทุจริต - บุคลากรกระทำผิดวินัย/อายุา ไม่เกินร้อยละ ๕	- จัดทำนโยบายคุณธรรมจริยธรรมขององค์กร - จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต การให้ สินบน - จัดให้มีช่องทางต่างๆ ในการให้ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับคุณธรรมและการรักษา วินัย ตลอดจน ช่องทางการร้องเรียนร้องทุกข์	
๗. นโยบายด้านความก้าวหน้า ในอาชีพ	เพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ การเลื่อนระดับที่ สูงขึ้น การเปลี่ยนสายงาน การโอนย้าย การต่อ สัญญาจ้าง หรือการศึกษาต่อ	ผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขที่ อบต.กำหนด	การต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างทั่วไป และพนักงาน จ้างตามภารกิจประจำปี	เป็นตำแหน่งที่มีความจำเป็นต้องใช้
๘. นโยบายด้านการสรรหา คนดีคนเก่ง	เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร ในสังกัด และเพื่อให้เกิดความรัก ความทุ่มเท กำลังกายกำลังใจให้กับองค์กร	มีผลการประเมินตามหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขที่ อบต.กำหนด โดย ความเห็นชอบของคณะกรรมการ	จัดทำโครงการยกย่องเชิดชูคนดี มีคุณธรรมของ องค์กรการบริหารส่วนตำบลควนทอง ประจำปี ๒๕๖๔	เป็นโครงการที่ช่วยให้ผู้ได้รับการชมเชย หรือยกย่องเชิดชูเกียรติเกิดความภาคภูมิใจ ในตนเอง และกระตุ้นให้บุคลากรในสังกัด พัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น
๙. นโยบายด้านการพัฒนา ระบบสารสนเทศ	เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน สามารถสร้างองค์การเรียนรู้ให้กับบุคลากร	มีอินเตอร์เน็ตความเร็วสูงที่สามารถ ใช้งานได้ดี ในแต่ละส่วนราชการสามารถแชร์ เครื่องพิมพ์ และส่งพิมพ์งานผ่าน เครือข่ายคอมพิวเตอร์กันได้	องค์กรจัดให้มีระบบสารสนเทศและอินเตอร์เน็ต ความเร็วสูง เพื่อช่วยสนับสนุนการทำงาน และการ เรียนรู้	

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบปีที่ผ่านมา

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

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

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