



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ (สำนักงวนปลัด) องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม

ที่ สน 77001/-.....วันที่ 30 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2565

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม ได้มีการจัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566 โดยให้ครอบคลุมด้านการปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน และการบริหารอัตรากำลัง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ ด้านสวัสดิการและด้านการบริหาร เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดี และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผลักดันวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ และได้ประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน ไปแล้วนั้น

บัดนี้ ได้สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 แล้ว จึงขอรายงานผลการปฏิบัติราชการตามนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบและพิจารณาแก้ไขเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงให้ครอบคลุม และครบทุกด้าน รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ)

(นางสาวพิกุล คุณเชื่อง)

นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

- ทราบ
- เห็นควรพิจารณา

- ทราบ
- เห็นควรพิจารณา

(ลงชื่อ)

(นางสาวนิตติยา สุวรรณ)

หัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ)

(นายฉันทพงษ์ ฤชัยราม)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม

ความเห็นของนายองค์การบริหารส่วนตำบล

- ทราบ

(ลงชื่อ)

(นายประคิน อันสุข)

นายองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>1. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน และการบริหารอัตรากำลัง</p>	<p>เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีการวางแผนหาความก้าวหน้าของสายงาน มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร</p>	<p>อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ และภาพรวมในองค์กร การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภาระค่าใช้จ่าย ตามมาตรา 35 ไม่เกินร้อยละ 40</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2565 โดยการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการตามประกาศ ก.อบต.และกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ทั่วไป และพนักงานจ้าง เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กร - การรับโอนข้าราชการประเภทอื่น มาดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ - การเลื่อนระดับพนักงานส่วนตำบล - ประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล และข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งว่าง 	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นการวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณปัจจุบันและเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงานภารกิจ ถ้ายโอนจากส่วนกลาง ปฏิบัติงานเร่งด่วนตามหนังสือสั่งการ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
2. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่ง สายงานครบทุกตำแหน่งสายงานอย่างเป็นระบบทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ	ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความผิดพลาดลดลง กระบวนการทำงานครบทุกขั้นตอน ไม่มีข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมและการทำงาน	1. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม และหน่วยงานจัดฝึกอบรมเอง เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน สร้างความสามัคคีในองค์กร ในการทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความรู้นอกสถานที่ 2. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	- งบประมาณที่ตั้งไว้ไม่เพียงพอในการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม
3. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ			- องค์กรจัดให้มีเว็บไซต์ เฟสบุ๊ก และไลน์ ในการสนับสนุนการทำงาน ไว้สำหรับประชาสัมพันธ์ ผลงานการปฏิบัติงาน นโยบาย ผู้บริหาร มาตรการ หลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน คู่มือการปฏิบัติงาน เชื่อมต่อหน่วยงานอื่นในการค้นหาข้อมูล รวมถึง การร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ ถามตอบปัญหา ข้อเสนอแนะจากประชาชนสนองนโยบายรัฐบาล ไทยแลนด์ 4.0	- เสนอแนะให้มีระบบสารสนเทศแบบ One stop service และระบบการให้บริการผ่านเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อความรวดเร็วในการให้บริการ และสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล พร้อมให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Integrity and transparency Assessment : ITA)

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
			<ul style="list-style-type: none"> - องค์กรมีไลน์กลุ่มเพื่อใช้สำหรับประชาสัมพันธ์ข่าวสาร แจ้งเวียนระเบียบ หนังสือสั่งการให้ทราบ ถือปฏิบัติรวมถึงการรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบ - องค์กรจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ด้านเทคโนโลยี ให้กับพนักงาน เจ้าหน้าที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัยสามารถใช้ทรัพยากรร่วมกันได้อย่างประหยัด ในระบบเครือข่าย การแชร์เครื่องพิมพ์ เครื่องถ่ายเอกสาร และสามารถส่งพิมพ์งานผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ 	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นรูปแบบการทำงานแบบลดขั้นตอนประหยัด และเพิ่มความเร็วยิ่งขึ้น แต่ยังมีบุคลากรในสังกัดส่วนน้อยที่ไม่ให้ความร่วมมือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>4. นโยบายด้านสวัสดิการ มีมาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง</p>	<p>เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับพนักงาน และเกิดความรักความทุ่มเทกำลังกายกำลังใจให้กับองค์กร และสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในความปลอดภัยในการทำงาน</p>	<p>ผลการปฏิบัติงานดี สำเร็จทันเวลาที่กำหนด ความผิดพลาดในการทำงานมีน้อย ข้อร้องเรียนมี การทำงานเป็นทีม</p>	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำโครงการยกย่องเชิดชูคนดี มีคุณธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - จัดกิจกรรมวันคล้ายวันเกิดให้กับคณะผู้บริหารพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างทุกคน - ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ในแต่ละรอบการประเมิน - จัดกิจกรรม Big cleaning day ทุกวันศุกร์ เพื่อให้องค์กรเป็นองค์กรที่น่าอยู่ สภาพแวดล้อมในการทำงานสะอาด - มีมาตรการป้องกันโรคการติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา-2019 เช่น เจลล้างมือ หน้ากากอนามัย สำหรับพนักงาน และผู้มาติดต่อราชการ 	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นโครงการที่ดี สร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ที่ได้รับใบประกาศ และกระตุ้นให้บุคลากรในสังกัดพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น - บุคลากรให้ความร่วมมือในกิจกรรมเป็นอย่างดี - ดำเนินการตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดสกลนคร - บุคลากรรักใคร่ สามัคคี ประองตองรักองค์กร ทุ่มเทเสียสละกำลังกายกำลังทรัพย์ มีกำลังใจในการทำงาน และมีจิตสาธารณะ - บุคลากรให้ความร่วมมือ มีกิจกรรมร่วมกันเกิดความสามัคคี และยังส่งผลให้องค์กรน่าอยู่ - เป็นมาตรการที่ดี พนักงานมีความปลอดภัยมากขึ้น

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
			<p>- การประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 2 รอบ ครั้งที่ 1 รอบประเมิน ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2564-31 มีนาคม 2565 ครั้งที่ 2 รอบประเมินระหว่างวันที่ 1 เมษายน – 30 กันยายน 2565 และพิจารณาเลื่อนชั้นพนักงานส่วน ตำบล ครู และบุคลากรทางการศึกษา 2 ครั้งต่อปี ครั้งที่ 1 ณ 1 เมษายน 2565 ครั้งที่ 2 ณ 1 ตุลาคม 2565 เลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างปีละ 1 ครั้ง ณ 1 ตุลาคม 2565</p> <p>- ส่งเสริมปัจจัยในท้องถิ่นให้หน้าอยู่ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ทำงานเหมาะสม เทคโนโลยีในการทำงานทันสมัย ครบถ้วน แสงสว่างเพียงพอ จัดให้มีแม่บ้านทำความสะอาดในสำนักงาน ให้สะอาดตลอดเวลา</p>	<p>- เป็นการประเมินผลอย่างเป็นธรรม โปร่งใส เป็นไปตามหลักเกณฑ์ฯ จากผู้บังคับบัญชา</p> <p>- ห้องทำงานคับแคบเมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากร อุปกรณ์ในการใช้งาน การจัดเก็บเอกสารยังไม่เพียงพอ</p>

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
5. นโยบายด้านการบริหาร	- เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ การลดขั้นตอนในการทำงานประชาชนได้รับการบริการรวดเร็วยิ่งขึ้น ลดการสูญเสีย รวมทั้งเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ปฏิบัติงานได้ตรงตามสายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่เกี่ยงงานเป็นไปตามขั้นตอนภายใต้การบังคับบัญชา หัวหน้างานหรือหัวหน้าส่วนราชการ	- การปฏิบัติราชการเป็นไปตามคำสั่งมอบหมายงาน การรักษา ราชการแทน และการปฏิบัติราชการแทน และการปฏิบัติงาน เป็นไปอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ประชาชนได้รับการอย่างรวดเร็ว และเกิดความประทับใจ ไม่เกิดข้อร้องเรียนด้านการปฏิบัติงาน	- จัดทำคำสั่งแบ่งงาน มอบหมายงาน การปฏิบัติราชการให้กับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สายงาน และหน้าที่อื่น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ - จัดทำคำสั่งให้พนักงานส่วนตำบล รักษาราชการแทนปลัดอบต. หัวหน้าส่วนราชการ/ผู้อำนวยการในกรณีตำแหน่งว่าง หรือมีแต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ - แจ่งเวียนคำสั่งให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างได้รับทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด	- พนักงานส่วนตำบลทราบถึงหน้าที่ความรับผิดชอบงานในหน้าที่และงานอื่นๆตามที่ได้รับมอบหมาย

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

1. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลัง

- 1.1. ด้วยภาระค่าใช้จ่ายการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ทำให้มีข้อจำกัดเรื่องค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ส่งผลให้ขาดบุคลากรในบางตำแหน่ง และไม่สามารถปรับขยายกรอบอัตรากำลังได้
- 1.2. การกำหนดอัตราตำแหน่งในโครงสร้างแต่ละส่วนราชการยังไม่สอดคล้องต่อบริบทขององค์กร

2. ด้านการพัฒนาบุคลากร

- 2.1. เนื่องจากปี พ.ศ. 2565 เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ประเทศไทย มีการแพร่ระบาดสูงทำให้หน่วยงานบางหน่วยงาน ยกเลิกหรือเลื่อนการฝึกอบรม ทำให้ไม่สามารถจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมได้ตรงตามสายงาน
- 2.2. หน่วยงานมีการกำหนดอบรมสัมมนาในรูปแบบออนไลน์ ซึ่งบุคลากรบางคนยังขาดทักษะความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีส่งผลให้การฝึกอบรมไม่ได้รับประสิทธิภาพเท่าที่ควร

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

1. เห็นควรส่งเสริม หรือให้คำแนะนำเพื่อเพิ่มทักษะให้กับบุคลากรเกี่ยวกับการฝึกอบรมระบบออนไลน์ และทักษะการพัฒนาตนเองให้ทันต่อเทคโนโลยีในโลกปัจจุบัน
2. เห็นควรตั้งงบประมาณในปี พ.ศ.2566 ให้เหมาะสม และเพียงพอต่อการพัฒนาบุคลากร