



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ งานบริหารทั่วไป

ที่ ขก ๘๓๗๐๑ / วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ ได้จัดทำนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น โดยได้ครอบคลุมด้านการปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน และการบริหารอัตรากำลัง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ ด้านสวัสดิการและด้านการบริหาร เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดี และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผลักดันวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กรประสบความสำเร็จ และได้ประกาศให้ทราบโดยทั่วไปแล้วนั้น

บัดนี้ ได้สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ แล้ว จึงขอรายงานผลการปฏิบัติราชการตามนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบและพิจารณา แก้ไขเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงให้ครอบคลุม และครบทุกด้าน รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ


(นางสุเบ็ญ ไชยสังกา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด.....

(นายปิยะพงษ์ แยมคำ)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....


.....


(นางรุ่งอรุณ มหามาตร)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....


.....


(นางรุ่งอรุณ มหามาตร)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล.....

.....


(นายกำธร สิทธิจันทร์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/ แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
นโยบายด้านการ ปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน และการ จัดทำแผนอัตรากำลัง	เพื่อเป็นการวางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มี โครงสร้าง ระบบงาน การ จัดกรอบอัตรากำลังและการ บริหารอัตรากำลังและการ บริหารอัตรากำลังใหม่ เหมาะสมสอดคล้องกับ ภารกิจขององค์กรและ เพียงพอ มีการวางแผนทาง ความก้าวหน้าของสายงาน มีความคล่องตัวต่อการ ขับเคลื่อนการดำเนินงาน ของ ทุกหน่วยงานในองค์กร	อัตรากำลังสอดคล้องกับ ปริมาณงาน ภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ของแต่ละส่วนราชการ และภาพรวมในองค์กร ไม่มีตำแหน่งว่างในรอบ อัตรากำลัง การ บริหารงานเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ และ ประสิทธิผล ภาวะ ค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ๔๐	-จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	เป็นการวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังให้ สอดคล้องกับปริมาณปัจจุบัน รวมถึงปริมาณงานที่จะ เพิ่มขึ้นภายใน ๓ ปี รองรับภารกิจที่ได้รับถ่ายโอนมา จากส่วนกลาง การกำหนดแนวทางพัฒนาคน มาตรการส่งเสริมขวัญกำลังใจและมาตรการการ ลงโทษทางวินัย
นโยบายด้านการ ปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน และการ บริหารอัตรากำลัง นโยบายด้านการพัฒนา บุคลากร			-ประกาศโครงสร้างส่วนราชการ ขนาดกลาง เป็นประเภทสามัญ	เป็นการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ งานหน้าที่ ความรับผิดชอบในแต่ละส่วนราชการที่ชัดเจนขึ้น ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ “โครงสร้างส่วน ราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วน ตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒

	-เพื่อสรรหาพนักงานส่วนตำบลมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลและบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร	- ไม่มีตำแหน่งว่างในกรอบอัตรากำลัง	-การรับโอนพนักงานส่วนตำบลหรือข้าราชการประเภทอื่น/พนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร สำหรับ -ตำแหน่ง ปลัด อบต.บัวใหญ่ -ตำแหน่ง รองปลัด อบต.บัวใหญ่	
	เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่ง สายงานครบทุกตำแหน่งสายงานอย่างเป็นระบบ ทั้งถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม	ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความผิดพลาดลดลง ภาระงานการทำงานครบทุกขั้นตอน ไม่มีข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมและการทำงาน	-จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ในสายงาน ๒๖ ราย (สถาบันพัฒนาบุคลากร และสถาบันการศึกษาอื่น รวมทั้งหน่วยงานอื่นจัด)	ตามแนวทางการตรวจ LPA กำหนดให้เข้าอบรมของสถาบันหรือกรมส่งเสริม ทำให้เกิดปัญหาเพราะพนักงานส่วนตำบลบางรายไม่ยอมเข้าร่วมเนื่องจากมีปัจจัยด้านการเดินทาง ระยะเวลาการอบรม ที่พัก ครอบคลุม แต่ถ้าเป็นสถาบันการศึกษา หรือหน่วยงานอื่น ที่จัดอบรมให้ความรู้เรื่องต่างๆ ซึ่งไม่ต่างจากที่กรมส่งเสริมฯ หรือสถาบันจัด และอีกอย่างวิทยากรที่มีให้ความรู้ก็เป็นคนของกรมส่งเสริม แต่สถานที่เข้ารับการอบรมอยู่ใกล้ที่พัก เดินทางสะดวก ระยะเวลาเหมาะสม ทำให้เกิดปัญหาการส่งบุคลากรเข้าอบรม เพราะไม่ได้คะแนนตรงนี้
นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร			-กิจกรรมส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลเจ้าหน้าที่เป็นจิตอาสา ร่วมกันพัฒนาหมู่บ้านในเขตตำบลบัวใหญ่ -จัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมฝึกอบรมตามโครงการต่างๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของแต่ละตำแหน่ง	เป็นกิจกรรมที่ดี สร้างความสามัคคีในหน่วยงานและสร้างจิตสำนึกที่ใ้บุคลากรมีความเสียสละและอุทิศเวลาการทำงานให้กับส่วนรวม -ได้เรียนเกี่ยวกับข้อระเบียบกฎหมายที่กำหนดขึ้นมาใหม่ ทันทต่อเหตุการณ์ที่เป็นปัจจุบัน

<p>นโยบายด้านการพัฒนา ระบบสารสนเทศ</p>			<p>-องค์กรจัดให้มีเว็บไซต์ เฟสบุค และไลน์ ในการสนับสนุนการทำงาน ไว้สำหรับประชาสัมพันธ์ ผลงานการปฏิบัติงาน นโยบายผู้บริหาร มาตรการหลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน คู่มือการปฏิบัติงานเชื่อมต่อหน่วยงานอื่นในการค้นหา ข้อมูล รวมถึง การร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ ถามตอบปัญหา ข้อเสนอจากประชาชนสนองนโยบายรัฐบาล ไทยแลนด์ ๔.๐</p>	<p>เสนอแนะให้มีระบบสารสนเทศแบบ one stop service และระบบการใช้บริการผ่านเว็บไซต์ของ อบต. เพื่อความรวดเร็วในการให้บริการ และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล</p>
			<p>-องค์กรมีไลน์กลุ่ม เพื่อใช้สำหรับประชาชนสัมพันธ์ข่าวสาร แจ้งเวียนให้ทราบถือปฏิบัติ และสั่งงานรวมถึง การรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบ</p>	<p>เป็นรูปแบบการทำงานแบบลดขั้นตอน ประหยัดและเพิ่มความรวดเร็วยิ่งขึ้น แต่ยังมีบุคลากรในสังกัดส่วนน้อยที่ไม่ให้ความร่วมมือด้านเทคโนโลยี</p>
			<p>-องค์กรจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ด้านเทคโนโลยีให้กับพนักงาน เจ้าหน้าที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัยสามารถใช้ทรัพยากรร่วมกันได้อย่างประหยัด ในระบบเครือข่าย การแชร์เครื่องพิมพ์ เครื่องถ่ายเอกสาร และสามารถส่งพิมพ์งานผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์</p>	
<p>นโยบายด้านสวัสดิการ มีโครงการเสริมสร้าง ขวัญกำลังใจให้กับ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง</p>	<p>เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับ พนักงาน และเกิดความรัก ความทุ่มเทกำลังกายกำลัง ใจให้กับองค์กร และสร้าง ความมั่นใจให้กับบุคลากรใน ความปลอดภัยในการทำงาน</p>	<p>ผลการปฏิบัติงานดี สำเร็จทันเวลาที่กำหนด ความผิดพลาดในการ ทำงานมีน้อยข้อ ร้องเรียน ไม่มี การ ทำงานเป็นทีม</p>	<p>-จัดทำโครงการยกย่องเชิดชูคนดี มีคุณธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ และมอบใบประกาศ ให้กับผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นคนดี มีคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p>	<p>เป็นโครงการที่ดี สร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ที่ได้รับใบ ประกาศ และกระตุ้นให้บุคลากรในสังกัดพัฒนา ตนเองให้ดียิ่งขึ้น</p>

			-ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ในแต่ละรอบการประเมิน	ดำเนินการตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น
			-จัดกิจกรรมบิ๊กลีนนิ่งเดย์ทุกวันพุธ เพื่อให้องค์กรเป็นองค์กรที่น่าอยู่ สภาพแวดล้อมในการทำงานสะอาด	บุคลากรให้ความร่วมมือ มีกิจกรรมร่วมกัน เกิดความสามัคคี และยังส่งผลให้องค์กรน่าอยู่
นโยบายด้านสวัสดิการ มีโครงการเสริมสร้าง ขวัญกำลังใจให้กับ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างนโยบาย ด้านการบริหาร			-มีมาตรการป้องกันและการติดต่อเชื้อไวรัสโคโร น่า ๒๐๑๙ คือ จัด เจลล้างมือ หน้ากากอนามัย สำหรับพนักงาน และผู้มาติดต่อราชการ รวมถึงปิดประกาศให้ ทุกคนใส่หน้ากากอนามัยตลอดเวลา พร้อมทั้ง ให้หมั่นล้างมือบ่อยครั้ง	เป็นมาตรการที่ดี พนักงานมีความปลอดภัยมากขึ้น แต่ควรมีเครื่องวัดอุณหภูมิ ก่อนเข้าสำนักงาน
			-การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ รอบการ ประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วน ตำบล ครั้งที่ ๑ และ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู ครั้งที่ ๑ และ ๒ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕	เป็นการประเมินผลอย่างเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา และคณะกรรมการกลั่นกรองเนื่องจากพิจารณาจาก เอกสารผลงานการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติจริง และ กลั่นกรองคะแนนในรูปคณะกรรมการ รวมทั้งการ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนก็อยู่ในรูปคณะกรรมการ และนำผลการปฏิบัติงาน การขาด ลา มาสาย และ ความประพฤติผิดวินัยมาพิจารณาร่วม
			-ส่งเสริมปัจจัยในท้องทำงานให้น่าอยู่ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ทำงานเหมาะสม เทคโนโลยีการทำงาน ทันสมัยครบถ้วน แสงสว่างเพียงพอ จัดให้มี แม่บ้านทำความสะอาดในสำนักงานให้สะอาด ตลอดเวลา	ห้องทำงานยังคับแคบอยู่ ถ้าเกี่ยวกับจำนวนบุคลากร และอุปกรณ์ในการใช้งานจัดเก็บเอกสาร

	<p>-เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ การลดขั้นตอนในการทำงานประชาชนได้รับการบริการรวดเร็วยิ่งขึ้น ลดการสูญเสีย รวมทั้ง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ปฏิบัติงานได้ตรงตามสายงานและหน้าที่ ความรับผิดชอบไม่เกี่ยงงาน เป็นไปตามขั้นตอนภายใต้การบังคับบัญชาหัวหน้างานหรือหัวหน้าส่วนราชการ</p>	<p>การปฏิบัติราชการ เป็น ไป ต า ม ค ำ ส ั ง ม อ บ ห ม า ย ง า น ก าร ร ัก ข า ร ราชการแทนและการปฏิบัติราชการแทน และการปฏิบัติงานเป็นไป อย่าง ร ว ด เร็ ว มี ประสิทธิภาพประชาชน ได้รับบริการอย่างรวดเร็วและเกิดความประทับใจ ไม่เกิดข้อร้องเรียนด้านการปฏิบัติงาน</p>	<p>จัดทำคำสั่งมอบหมายงาน การปฏิบัติราชการให้กับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สายงาน และหน้าที่อื่นเพื่อเพิ่มพูนความรู้</p>	
			<p>-จัดทำคำสั่งให้พนักงานส่วนตำบลรักษา ราชการแทนปลัด อบต. หัวหน้าส่วนราชการ/ ผู้อำนวยการในกรณี ตำแหน่งว่าง หรือมี แต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้</p>	<p>พนักงานส่วนตำบลยังมีความเข้าใจผิด สับสนการ รักษาราชการแทน และการรักษาราชการแทน</p>
			<p>-จัดทำคำสั่งให้รองปลัด อบต. ปฏิบัติราชการ แทนปลัด อบต.เป็นการมอบอำนาจรายการกรณี คือ ๑ การอนุญาตใช้รถยนต์ส่วนบุคคล ๒. การควบคุม ดูแล ตัดสินใจ อนุมัติ การบริหารงานในกองช่างและกองการศึกษาฯ</p>	
			<p>-แจ้งเวียนคำสั่งให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างได้รับทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด</p>	

สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคลากร

- พนักงานส่วนตำบล มีจำนวน ๒๒ ราย
- พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ๒ ราย
- พนักงานจ้าง ๑๙ คน

ระยะเวลา ดำเนินการ	บรรจุ/แต่งตั้ง (ราย)	โยกย้าย (ราย)	รับโอน (ราย)	ลาออก (ราย)	ไล่ออก (ราย)	ปลดออก (ราย)	เกษียณอายุราชการ (ราย)	เข้ารับการอบรม (ราย)
ต.ค.-ธ.ค. ๒๕๖๔	-	-	-	-	-	-	-	๔
ม.ค.-มี.ค.๒๕๖๕	-	-	-	-	-	-	-	๗
เม.ย.-มิ.ย.๒๕๖๕	-	-	-	-	-	-	-	๕
ก.ค.-ก.ย. ๒๕๖๕	-	-	๑	-	-	-	-	๓

ปัญหาและอุปสรรค กิจกรรมและโครงการที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลไม่เป็นไปเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ จากการทำเนินการตามนโยบายด้านต่างๆ ของนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ จะเห็นได้ว่าการดำเนินการครบทุกนโยบายที่ได้กำหนดไว้ ทำให้พนักงานทุกคนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองเพื่อให้งานออกมาได้ดีที่สุดสามารถตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาให้กับพื้นที่ตามภารกิจและหน้าที่ของท้องถิ่นที่มีพระราชบัญญัติกำหนดไว้