



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าพระธาตุ

ที่ ขบ ๗๘๐๐๑/

วันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าพระธาตุ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าพระธาตุ ได้จัดทำนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น โดยให้ครอบคลุมด้านการปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน และการบริหารอัตรากำลัง ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ ด้านสวัสดิการและด้านการบริหาร เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหน้าพระธาตุ เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผลักดันวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กรประสบความสำเร็จ และได้ประกาศให้ทราบโดยทั่วกันไปแล้วนั้น

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุมัติ

(นางสาวรณิรัตน์ ทัดพงศ์ธราดล)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด อบต.....

(นางสาวผกามาส วงษ์แก้ว)

หัวหน้าสำนักปลัดฯ

ความเห็นรองปลัด อบต.....

(นายไวยพจน์ หยุตรัตน์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าพระธาตุ

ความเห็นปลัด อบต.....

(นางอัมพร นัทธี)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าพระธาตุ

ความเห็นนายก อบต. ☒ พิจารณาอนุมัติ

☐ พิจารณาไม่อนุมัติ เพราะ.....

(นางวจี เสริมศักดิ์ศิริธร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าพระธาตุ

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบาย
การบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕



องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าพระธาตุ
อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/เสนอแนะ
๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงาน และการบริหารอัตรากำลัง	เพื่อเป็นการวางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจของหน้าที่ขององค์กรและเพียงพอ มีการวางแผนทางความก้าวหน้าของสายงาน มีความต่อเนื่องต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร	อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ และภาพรวมในองค์กร ไม่มีตำแหน่งว่างในกรอบอัตรากำลัง การบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐	-ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยการกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการ อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการตามประกาศ ก.อบต. และกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการทั่วไป และพนักงานจ้าง และหน่วยตรวจสอบ เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กร ตามงานและแผนงานที่ถูกต้อง -การรับโอนข้าราชการจากท้องถิ่นอื่นมาบรรจุแต่งตั้ง และบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ตามบัญชี กสอ. -ประกาศรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบล และข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งว่าง -สรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างตามอัตราตำแหน่งว่าง	-เป็นการวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณปัจจุบันและเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน ภารกิจถ่ายโอนจากส่วนกลาง ปฏิบัติงานเร่งด่วนตามหนังสือสั่งการ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/เสนอแนะ
๒. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่ง สายงานครบทุกตำแหน่งสายงาน อย่างเป็นระบบทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่	ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความผิดพลาดลดลง กระบวนการทำงานครบถ้วนทุกขั้นตอน ไม่มีข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมและการทำงาน	-จัดส่งบุคลากรเข้ารับฝึกอบรม และหน่วยงานจัดฝึกอบรมเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความรู้นอกสถานที่	-สถานการณ์แพร่ระบาดโรคโควิด-๑๙ ทำให้การส่งบุคลากรเข้าอบรมไม่เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากร
	ทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่		-องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าพระธาตุ ได้ส่งเจ้าหน้าที่ในสังกัดแต่ละตำแหน่งเข้ารับการฝึกอบรมจากหน่วยงานอื่น และกรมส่งเสริมฯ การเพิ่มความรู้ให้กับบุคลากรในสังกัด	-คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. และบุคลากรมีความประสงค์จะเข้ารับการฝึกอบรมจากหน่วยงานอื่น และกรมส่งเสริมฯ
๓. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ			-องค์กรจัดให้มีเว็บไซต์ เฟสบุค และไลน์ ในการสนับสนุนการทำงาน เพื่อประชาสัมพันธ์ผลงาน การปฏิบัติงาน นโยบายผู้บริหาร มาตรการ หลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน คู่มือการปฏิบัติงาน เชื่อมต่อหน่วยงานอื่นในการค้นหาข้อมูล รวมถึง การร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ ถามตอบปัญหา ข้อเสนอแนะจากประชาชนสนองนโยบายรัฐบาลไทยแลนด์ ๔.๐	-เสนอแนะให้มีระบบสารสนเทศแบบ one stop service และระบบการใช้บริการผ่านเว็บไซต์ของ อบต. เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการให้บริการ และสอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหาร และรัฐบาล พร้อมให้สอดคล้องการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Integrity and transparency Assessment : ITA)

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/เสนอแนะ
๔. นโยบายด้านสวัสดิการ มีมาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง (ต่อ)			-การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ รอบการประเมิน การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑ และ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานครู ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑ และ ๒ และการเลื่อนขั้นค่าตอบแทนให้พนักงานจ้างตามภารกิจปีละ ๑ ครั้ง -ส่งเสริมปัจจัยในท้องถิ่นให้ดีขึ้น อยู่ เช่น ใต้ทำงาน เก้าอี้ที่เหมาะสม เทคโนโลยีในการทำงานทันสมัย ครบถ้วน แสงสว่างเพียงพอ จัดให้มีแม่บ้านทำความสะอาดให้สำนักงาน สะอาดตลอดเวลา รวมถึงจัดภูมิทัศน์ภายนอกสำนักงานให้น่ามอง และสบายตาสบายใจ	-เป็นการประเมินผลอย่างเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา และคณะกรรมการกลั่นกรองเนื่องจากพิจารณาจากเอกสารผลงาน ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติจริง และกลั่นกรองคะแนนในรูปของคณะกรรมการ รวมทั้งพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนก็อยู่ในรูปคณะกรรมการ และนำผลการปฏิบัติงาน การขาด การลา มาสาย และความประพฤติผิดวินัยมาพิจารณาร่วม -ท้องทำ งานยังคับแคบอยู่เมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากร และวัสดุอุปกรณ์ในการใช้งาน การจัดเก็บเอกสาร

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/เสนอแนะ
๕. นโยบายด้านการบริหาร	-เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดี การลดขั้นตอนในการทำงาน ประชาชนได้รับการบริการด้วยความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น ลดการสูญเสีย รวมทั้งเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้าง ปฏิบัติงานได้ตรงตามสายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่เกี่ยงงานเป็นไปตามขั้นตอนภายใต้การบังคับบัญชา หัวหน้างานหรือหัวหน้าส่วนราชการ	การปฏิบัติราชการเป็นไปตามคำสั่ง มอบหมายงาน การรักษาราชการแทน และการปฏิบัติราชการแทน และการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ประชาชนได้รับการบริการอย่างรวดเร็วและเกิดความประทับใจ ไม่เกิดข้อร้องเรียนด้านการปฏิบัติงาน	-จัดทำคำสั่งมอบหมายงาน การปฏิบัติราชการให้กับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สายงาน และหน้าที่อื่นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ -จัดทำคำสั่งให้พนักงานส่วนตำบลรักษาราชการแทน ปลัด อบต. หัวหน้าส่วนราชการ/ผู้อำนวยการในกรณีตำแหน่งว่าง หรือมีแต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ -จัดทำคำสั่งให้รองปลัด อบต.ปฏิบัติราชการแทน ปลัด อบต. เป็นการมอบอำนาจรายการนี้ คือ ๑.การควบคุม กับกบฏแล ตัดสินใจอนุญาต ในการบริหารงานในสำนัก ปลัด กองช่าง และสวัสดิการสังคม -แจ้งเวียนคำสั่ง ให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ได้รับทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด	-พนักงานส่วนตำบลยังมีความเข้าใจผิด สับสนเกี่ยวกับเรื่องรักษาราชการในตำแหน่ง รักษาราชการแทน ปฏิบัติราชการแทน

สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล

๑.อัตรากำลัง

ประเภท	ปี ๒๕๖๕	
	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
๑.นักบริหารงานท้องถิ่น	๒	
๒.นักบริหารงานทั่วไป	๑	
๓.นักบริหารงานคลัง	๑	
๔.นักบริหารงานช่าง	๑	
๕.นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	๑	
๖.นักบริหารงานสาธารณสุข	(ว่าง)	
๗.นักทรัพยากรบุคคล	๑	
๘.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	
๙.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	
๑๐.นิติกร	๑	
๑๑.นักวิชาการศึกษา	๑	
๑๒.เจ้าพนักงานป้องกันฯ	(ว่าง)	
๑๓.ครู	๒	
๑๔.นักการ	๑	
๑๕.พนักงานขับรถยนต์	๑	
๑๖.ผช.นักวิเคราะห์นโยบายฯ	๑	
๑๗.นักทรัพยากรบุคคล(ลูกจ้างประจำ)	๑	
๑๘.ผู้ดูแลเด็ก	(ว่าง)	
๑๙.คนงาน	๙	
๒๐.นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	
๒๑.ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๔	
๒๒.ผช.นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	
๒๓.เจ้าพนักงานพัสดุ	(ว่าง)	
๒๔.นายช่างโยธา	(ว่าง)	
๒๕.ผช.นายช่างโยธา	๑	
๒๖.นายช่างเขียนแบบ	(ว่าง)	
๒๗.พยาบาลวิชาชีพ	๑	
๒๘.พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	
๒๙.คนงานประจำรถขยะ	๖	
๓๐.นักพัฒนาชุมชน	๑	
๓๑.นักวิชาการตรวจสอบภายใน	(ว่าง)	
๓๒.ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	
๓๓.หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี	(ว่าง)	
๓๔.คนงาน	(ว่าง)	
รวม	๔๔	๘๓.๐๒

หมายเหตุ อัตรากำลังในปี ๒๕๖๕ มีจำนวน ๕๓ ตำแหน่ง มีคนครอง ๔๔ ตำแหน่ง ตำแหน่งว่าง ๙ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๐๒

๒.การแต่งตั้ง/โยกย้าย

ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ มีการแต่งตั้งโยกย้าย ดังนี้

รายการ	จำนวน
๑.บรรจุ/แต่งตั้ง	๔
๒.รับโอน	๑
๓.ย้าย	๕
รวม	๑๐

๓.การฝึกอบรมและพัฒนา

หลักสูตร	จำนวน
หลักสูตรปิดบัญชีด้วยระบบบัญชีคอมพิวเตอร์	๓
หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี	๑
หลักสูตรโครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรท้องถิ่น การวิเคราะห์สิทธิประโยชน์ฯ	๓
หลักสูตรโครงการฝึกอบรมการปฏิบัติงานด้านพัสดุ	๓
หลักสูตรโครงการฝึกอบรมการเตรียมความพร้อมปิดบัญชีของอปท.	๓
หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่นมีอาชีพในยุค NEW NORMAL	๑
หลักสูตรโครงการฝึกอบรมจัดเก็บให้ถูกต้อง	๑
หลักสูตรโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะตามพรบ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลพ.ศ.๒๕๖๒	๑
หลักสูตรคุณภาพการจัดการศึกษาศต.วิถีใหม่ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติ	๒
หลักสูตรโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มสมรรถนะครูต้นแบบฯ	๒
หลักสูตรประชุมเชิงปฏิบัติการการระดมความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นเพื่อการจัดทำแผนพัฒนาบริการระบบท้องถิ่นดิจิทัล	๒
หลักสูตรโครงการพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพครูระดับปฐมวัย	๒
หลักสูตรโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนากิจกรรมเพื่อส่งเสริมทักษะสมอง EP	๑
รวม	๒๕

๔.ปัญหา/อุปสรรค ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

-การสรรหาบุคลากรมาดำรงตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังที่เป็นตำแหน่งว่าง ได้ขอให้กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดสรรให้ แต่บางตำแหน่งไม่มีบุคลากรมาดำรงตำแหน่ง

๕.ข้อเสนอแนะ

-ต้องการให้กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นเปิดสอบ เพื่อสรรหาบุคลากรมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง

-รับโอน ย้าย เมื่อมีการปลดลือคสายบริหารหรือบัญชีผู้สอบผ่านของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นหมดบัญชีแล้ว