บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลดอนจิก(โทร.๐๔๕-๕๙๕๖๘๔)

ที่ อบ ๗๘๙๐๑/๓๕๘ **วันที่** ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนจิก

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ได้จัดทำสรุปผลการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ ดังนี้

๑.โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลดอนจิก กำหนดเป็น ๕ กอง และหน่วยตรวจสอบภายใน รวม ๖ ส่วนราชการ ได้แก่

๑ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒ กองคลัง
๓ กองช่าง
๔ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕ กองสวัสดิการสังคม
๖ หน่วยตรวจสอบภายใน

และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดจำนวน ๗ แห่ง

๑.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนชุมชนบ้านดอนจิก (จรรยาราษฎร์)
๒.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยแดง
๓.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านไทรงาม
๔.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านม่วงฮี
๕.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนใหญ่
๖.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองไผ่
๗.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสมบูรณ์สามัคคี

๒.จำนวนบุคลากร ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕

๑.ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลดอนจิก และข้าราชการครู จำนวน ๔๙ อัตรา

๒.พนักงานจ้างตามภารกิจ,ทั่วไป จำนวน ๖๐ ราย

๓.รายงานผลการบริหารและพัฒนารัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
๑.นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง -จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงาน	-เพื่อปฏิบัติภารกิจโครงการ กิจกรรมภายใต้กรอบนโยบายสำคัญของรัฐบาลและพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานตามแผนงานต่าง ๆ ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	-อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงานภารกิจหน้าที่รับผิดชอบของของแต่ละส่วนราชการและภาพรวมในองค์กรการบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลภาระค่าใช้จ่ายตามมาตร ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐	-ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังเพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่รองรับภารกิจของหน่วยงานและพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน (การวิเคราะห์ภาระงานการจัดเตรียมข้อมูลและการระดมความคิดของคณะกรรมการและผู้เกี่ยวข้อง)	-เป็นการวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณงานในปัจจุบันและเพื่อรองรับปริมาณงานที่จะเพิ่มมากขึ้นรวมถึงภารกิจถ่ายโอนจากส่วนกลางปฏิบัติงานตามหนังสือสั่งการ
๒.นโยบายด้านการสรรหาบรรจุและการแต่งตั้ง	-เพื่อให้การสรรหามีความเท่าเทียมและประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐานยุติธรรมโปร่งใสและเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการองคือการบริหารส่วนตำบลกำหนด	-การสรรหามีความถูกต้องตามระเบียบและหนังสือสั่งการไม่มีการร้องเรียนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	๑.จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาข้าราชการและพนักงานได้ทันต่อการเปลี่ยนแผลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกเกษียณอายุหรือโอน (ย้าย)ซึ่งดำเนินการโดยให้ ก.อบต. ดำเนินการสอบแทนในตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ๒.บรรจุและแต่งตั้งผู้ผ่านการสรรหาเป็นพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระเบียบฯ	-เป็นการวางแผนการสรรหาบุคคลเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่องค์กรได้กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
๓.การประเมินผลการปฏิบัติงาน	-เพื่อให้กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการมีความเป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	-บุคลากรทุกคนในองค์กรได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	-หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ กำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเนธรรมเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	-
๔.การส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารทั่วไปข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาไปสู่เป้าหมายและวิสัยทัศน์การพัฒนา -มีการจัดหาอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานและกระบวนการขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติให้กับบุคลากร -จัดให้มีการประชุมข้าราชการ ตามระยะเวลาที่กำหนดเพื่อได้ให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการทำงาน	-เพื่อให้การขับเคลื่อนบรรลุตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์การพัฒนาภายในองค์กร	-แบบประเมินความพึงพอใจในองค์กร	-มีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน ครุภัณฑ์ที่จำเป็นเช่น คอมพิวเตอร์ ตู้เก็บเอกสารเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัด -จัดให้มีการประชุมระดับผู้บริหาร เป็นประจำ -จัดให้มีการประชุมข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานจ้างทุกคนเป็นระยะๆ เท่าที่จำเป็น	-บุคลากรได้รับความพึงพอใจ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
๕.ให้บุคลการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรมเหมาะสมตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนด -จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	-เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับข้าราชการ พนักงานครู และพนักงานจ้าง เพื่อให้เกิดความรักความสามัคคี เสียสละ ทุ่มเทกำลังใจให้องค์กรและสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรในด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	-ผลการปฏิบัติงานสำเร็จ ทันเวลาที่กำหนด ความผิดพลาดในการปฏิบัติงานมีน้อยไม่มีข้อร้องเรียนมีการทำงานเป็นทีม	-มีมาตรการป้องกันการติดเชื้อไวรัสโคโรน่า-๑๙ คือจัดให้มีเจลล้างมือหน้ากากอนามัยสำหรับบุคลากรและผู้มาติดต่อราชการ รวมถึงปิดประกาศให้ทราบโดยทั่วกันในการสวมใส่หน้ากากอนามัยตลอดเวลาพร้อมทั้งให้หมั่นล้างมือบ่อยครั้ง -มีการจัดหาอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน -จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะหรือจิตอาสา	-เป็นมาตรการที่ดีแก่บุคลากรเพ่อความปลอดภัยมากขึ้น มีการจัดตั้งจุดคัดกรอง ตรวจวัดอุณหภูมิทุกวันก่อนเข้าปฏิบัติงาน -ทำให้เกิดความรักความสามัคคี เสียสละ ทุ่มเทกำหลังกายและกำลังใจในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ
๖.การพัฒนาบุคลากร -การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น -การกำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลการเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	-เพื่อให้บุคลากรได้มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการได้รับการพัฒนาสมรรถนะในงานที่รับผิดชอบและมีความรู้ความเข้าใจในแต่ละตำแหน่ง	-ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความผิดพลาดลดลง กระบวนการทำงานครบทุกขั้นตอนไม่ข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมและการทำงานของบุคลากร	-มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ตามสายงานตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร -การวางแผนพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงานความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากร	-สถานการ์การแพร่ระบาดโควิด-๑๙ การส่งบุคลากรเข้าฝึกอบรมไม่เป็นไปตามนโยบาย

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
๗.ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน -กิจการการประชุมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสขององค์การบริหารส่วนตำบล -แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น	-เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	-ความสำเร็จในการประเมินความโปร่งใสด้านคุณธรรมจริยธรรม (ITA)	-ดำเนินการจัดกิจกรรมการอบรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือข้าราชการลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายมีคุณธรรม จริยธรรม และตระหนักรู้ถึงประโยชน์ส่วนตัวและประโยชน์ส่วนรวม	

ปัญหา - อุปสรรค

๑.นโยบายดานการพัฒนาบุคลากร จากสถานการณ์การนำการแพร่ระบาดโรคโควิด - ๑๙ การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมไม่เป็นตามนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้

๒.ด้านการสรรหาบุคลากรเพื่อมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ขอให้ กจ. การสอบคัดเลือกแทนในตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และประเภทบริหารท้องถิ่นดำเนินการสอบแข่งขันแทนในตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ กรมส่งเสริมท้องถิ่น ไม่สมารถดำเนินการสรรหาได้ตามห้วงระยะเวลาที่กำหนด เนื่องจากสถานการณ์การแโควิด - ๑๙ ซึ่งไม่เป็นตามแผนอัตรากำลังที่กำหนดไว้

๓.สำหรับตำแหน่งที่ขอให้ ก.จ.ดำเนินการสอบคัดเลือกแทน ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และประเภทบริหารท้องถิ่น และตำแหน่งที่ขอให้ กสถ.ดำเนินการสอบแข่งขันแทน ตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ หาก ก.จ.หรือ กสถ.ไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ตามห้วงระยะเวลาที่กำหนด องค์การบริหารส่วนตำบลดอนจิกก็สามารถดำเนินการรับโอนได้ตามประกาศหลักเกณฑ์กำหนด

ข้อเสนอแนะ

- ไม่มี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางต้องตาประภา โพธิ์งาม)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - ไปราชการ -
.....

(นางบัวหลวง บุญเนตร)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนจิก - เพื่อทราบ
.....

(นายนิทัศน์ บุตรน้อย)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนจิก

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนนตำบลดอนจิก ทราบ
.....

(นายอาธิป สายบุญ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนจิก