



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช

ที่ นศ ๗๗๗๐๑/- วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพราชดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล นั้น

บัดนี้ ได้สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ แล้ว จึงขอรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบและพิจารณา แก้ไข เปลี่ยนแปลง ปรับปรุง ให้ครอบคลุม และครบทุกด้าน และเพื่อประชาสัมพันธ์ให้ทราบโดยทั่วกันต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

(นางสาวราตรี ศักดิ์เกิด)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

(นางเบญจวรรณ ขาวเขียว)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

(นางสาววิตรี พรหมวี)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง	๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน ๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ๓. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี ๕. เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ๖. เพื่อเป็นเครื่องมือในการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากร การใช้บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยไม่มีตำแหน่งว่างในกรอบอัตรากำลัง และภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐	มีการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังต่อไปนี้ ๑. แก้ไข/เปลี่ยนแปลง/เพิ่มเติม ชื่อส่วนราชการและชื่องาน ๑) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็น “สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล” - งานบริหารงานทั่วไป - แก้ไขชื่อ งานนโยบายและแผน เป็นงานวิเคราะห์นโยบายและแผน - เพิ่มงานการเจ้าหน้าที่ - แก้ไขชื่อ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชนเป็น งานพัฒนาชุมชน - แก้ไขชื่อ งานกฎหมายและคดีเป็นงานงานนิติการ - เพิ่มงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒) กองคลัง - งานการเงินและบัญชี - แก้ไขชื่อ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ เป็น “งานพัฒนารายได้” - แก้ไขชื่อ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ เป็น “งานพัสดุและทรัพย์สิน” ๓) กองช่าง - แก้ไขชื่อ งานก่อสร้าง เป็น “งานแบบแผนและก่อสร้าง” - เพิ่มงาน “งานควบคุมอาคาร” - แก้ไขชื่อ งานประสานสาธารณูปโภค เป็น “งานสาธารณูปโภค”	เป็นการปรับปรุงตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๔ ลว.๑๔ ม.ค.๖๔ ประกอบกับมติ ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราช ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๘ พ.ค.๖๔

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
			กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานบริหารการศึกษา -งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
			๒. เพิ่มเติม “หน่วยตรวจสอบภายใน” ๓. เพิ่มเติม ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา	
๒. นโยบายด้านการสรรหาบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	เพื่อให้สามารถใช้ตำแหน่งให้เกิดประโยชน์ในองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างสูงสุดและมีประสิทธิภาพ	มีบุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนอัตรากำลังที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง	-สรรหาตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง -รับโอนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งนักวิชาการศึกษา	แทนคนเดิมที่โอนไปเมื่อวันที่ ๓มี.ค.๖๓ แทนคนเดิมที่โอนไปเมื่อวันที่ ๑ มี.ค. ๖๔
			ประกาศสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อพนักงานจ้าง ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ และได้ดำเนินการจ้างผู้สอบคัดเลือกได้ ตั้งแต่วันที่ ๒ ส.ค.๖๔ เป็นต้นไป	บรรจุและแต่งตั้งตามคำสั่ง อบต.เทพราช ที่ ๓๘๕ /๒๕๖๔ ลว.๒ ส.ค.๖๔ ระยะเวลาการจ้าง ๔ ปี (๑ ส.ค.๖๔- ๓๐ ก.ย.๖๘)
๓. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน สามารถสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้กับบุคลากร	บุคลากรได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด	- จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม คน - หน่วยงานไม่ได้จัดฝึกอบรมเอง	สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-๑๙ ทำให้การส่งบุคลากรหรือการจัดฝึกอบรมเอง ไม่เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากร
		ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรสามารถเข้าถึงระบบสารสนเทศเทคโนโลยีได้อย่างทั่วถึง	องค์กรจัดให้มีระบบสารสนเทศและอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง วัสดุ อุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้กับบุคลากรเพื่อช่วยสนับสนุนการทำงาน และการเรียนรู้	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๔. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	- เพื่อสร้างความมั่นใจในความปลอดภัยในการทำงาน - เพื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและอยู่ร่วมกัน	มีมาตรการป้องกันและการติดเชื้อโควิด-๑๙	หน่วยงานจัดหาเครื่องวัดอุณหภูมิ หน้ากากอนามัย และเจลแอลกอฮอล์ให้แก่พนักงาน และผู้มาติดต่อราชการ โดยก่อนเข้าสำนักงานต้องวัดอุณหภูมิ ล้างมือด้วยเจลแอลกอฮอล์ สวมหน้ากากอนามัย และสวมหน้ากากอนามัยตลอดเวลา หมั่นล้างมือบ่อยครั้ง	
		บุคลากรให้ความร่วมมือ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	จัดกิจกรรม ๕ ส. ทุกวันศุกร์ เพื่อให้องค์กรเป็นองค์กรน่าอยู่	บุคลากรให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี
๕. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	เพื่อความโปร่งใสและเป็นธรรมของการประเมินการปฏิบัติงาน	บุคลากรทุกคนต้องได้รับทราบผลการประเมินปฏิบัติงาน	- มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง และดำเนินการให้เป็นไปตามประกาศ - บุคลากรผู้รับการประเมินได้รับทราบผลการประเมินและลงชื่อในแบบประเมินครบทุกคน	เป็นการดำเนินการประกาศ ก.อบต.จังหวัด
๖. นโยบายด้านส่งเสริมคุณธรรมและการรักษาวินัย	- เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ - เพื่อเป็นการปลูกฝังค่านิยมในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล	- มีการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต - บุคลากรกระทำผิดวินัย/อาญา ไม่เกินร้อยละ ๕	- จัดทำนโยบายคุณธรรมจริยธรรมขององค์กร - จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต การให้สินบน - จัดให้มีช่องทางต่างๆ ในการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรมและการรักษาวินัย ตลอดจนช่องทางการร้องเรียนร้องทุกข์	
๗. นโยบายด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	เพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ การเลื่อนระดับที่สูงขึ้น การเปลี่ยนสายงาน การโอนย้าย การต่อสัญญาจ้าง หรือการศึกษาต่อ	ผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ อบต.กำหนด	การต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างทั่วไป ตามคำสั่ง อบต.เทพราช ที่ ๕๘๐ /๒๕๖๔ ลว.๑ ตุลาคม ๒๕๖๔	เป็นตำแหน่งที่มีความจำเป็นต้องใช้

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๘. นโยบายด้านการสรรหาคนดีคนเก่ง	เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในสังกัด และเพื่อให้เกิดความรัก ความทุ่มเทกำลังกายกำลังใจให้กับองค์กร	มีผลการประเมินตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ อบต.กำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ	จัดทำโครงการยกย่องเชิดชูคนดี มีคุณธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช ประจำปี ๒๕๖๔ ซึ่งผู้ได้รับประกาศนียบัตรในปีนี้เป็น นายสุชาติ จิวาสุข ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	เป็นการชมเชยหรือยกย่องเชิดชูเกียรติเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง และกระตุ้นให้บุคลากรในสังกัดพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น
๙. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ	เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานสามารถสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้กับบุคลากร	มีอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงที่สามารถใช้งานได้ดี	องค์กรจัดให้มีระบบสารสนเทศและอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เพื่อช่วยสนับสนุนการทำงาน และการเรียนรู้	
		ในแต่ละส่วนราชการสามารถแชร์เครื่องพิมพ์ และสั่งพิมพ์งานผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์กันได้	องค์กรจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้กับบุคลากรได้อย่างครบถ้วนทุกคน และมีระบบเครือข่ายที่เชื่อมต่อใช้งานกันได้อย่างทั่วถึง	

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-๑๙) ส่งผลกระทบต่อนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรเป็นอย่างมาก ทำให้บุคลากรส่วนใหญ่ไม่กล้าไปอบรม และหน่วยงานก็ไม่สามารถจัดฝึกอบรมได้เอง ทำให้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีบุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรมร้อยละ ๕๐ (ตัวชี้วัดกำหนดให้บุคลากรต้องได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด)

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

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